

RIDT[®]

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815

idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Director
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretary-General
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Periodicity
Semiannual

Nº Registo ERC
127529

ERC Registration No.
127529

Depósito Legal
480082/21

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



DIREITO A INFORMAÇÃO DO TRABALHADOR: NOVIDADES DA AGENDA DO TRABALHO DIGNO^{1/2/3}

*EMPLOYEE'S RIGHT TO INFORMATION: NEWS FROM AGENDA
FOR DECENT WORK*

Cláudia Madaleno⁴

¹ Este texto destina-se a integrar o número especial da Revista Internacional do Direito do Trabalho, publicado em homenagem ao Senhor Professor Doutor Pedro Romano Martinez, seu Diretor e Fundador. O Professor Doutor Pedro Romano Martinez esteve presente em todos os momentos da nossa formação académica: na Licenciatura, como Regente de Direito das Obrigações; no Mestrado, como Co-Regente de Direito do Trabalho e de Direito Comercial (Marítimo); e no Doutoramento, como Arguente. Marcou profundamente o nosso percurso e foi determinante na opção pelo Direito Privado. Recordamos, com muita saudade, os seus ensinamentos, mas também o carácter, a firmeza nas convicções, a sensibilidade e a integridade que faziam dele uma pessoa verdadeiramente única e especial, a quem dedicamos o presente texto.

² Principais abreviaturas:

CC - Código Civil

CDFUE - Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho

CT 2003 - Código do Trabalho de 2003

EM - Estados membros

ET - *Estatuto de los Trabajadores*

FCT - Fundo de Compensação do Trabalho

FGCT - Fundo de Garantia e de Compensação do Trabalho

IRCT - Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados

TJUE - Tribunal de Justiça da União Europeia

Tratado CEE - Tratado constitutivo da Comunidade Económica Europeia

UE - União Europeia

³ Qualquer artigo citado sem indicação da fonte refere-se ao Código do Trabalho (CT).

⁴ Professora Auxiliar da Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Alameda da Universidade, Cidade Universitária, 1649-014 Lisboa.

Sumário:

1. Delimitação. 2. O Direito europeu. 3. Âmbito de aplicação. 4. Efeitos decorrentes da Diretiva. 5. Conteúdo do dever de informação. 6. Forma do cumprimento. 7. Incumprimento dos deveres de informação. 8. Conclusão. 9. Referências bibliográficas.

Resumo:

O presente texto faz uma análise dos deveres de informação do empregador em relação ao trabalhador (dimensão individual), tendo presente a Diretiva 91/533/CEE, revogada pela Diretiva (UE) 2019/1152, a jurisprudência europeia sobre o tema e a transposição efetuada pelo legislador português. É em especial analisado o novo regime jurídico que resultou da alteração da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em particular no que se refere ao conteúdo do direito a informação e às consequências do incumprimento do dever de informação, com destaque para a nova presunção de exclusão do período experimental no artigo 111.º, n.º 4, do CT.

Abstract:

This text analyzes the obligation of the employer to provide information to the worker (individual dimension), taking into account Directive 91/533/EEC, revoked by Directive (EU) 2019/1152, European jurisprudence on the subject and the transposition carried out by the Portuguese law. In particular, is analyzed the new legal regime that result from the amendment of Law 13/2023, of 3 April, especially with regard to the content of the right to information and the consequences of failure to comply with the duty of information, with emphasis on the new presumption of exclusion of the trial period in article 111/4 of Portuguese Labour Code.

1. Delimitação

I. O contrato de trabalho, como qualquer contrato de direito privado, encontra-se sujeito ao Princípio da boa fé e ao cumprimento de deveres de informação pelas partes⁵. A informação é um elemento essencial para aferir não apenas o interesse na celebração do negócio jurídico, como também para determinar os próprios trâmites desse negócio. Nessa medida, devem ambas as partes proceder de boa fé

⁵ Neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 288 e 289.

e comunicar reciprocamente os aspetos relevantes para o contrato em causa. Esse dever é tão mais importante quando se considere a natureza duradoura da relação laboral⁶.

Do ponto de vista temporal e pensando nos deveres de informação em geral, estes assumem importância em dois momentos: por um lado, ao nível pré-contratual, ou seja, ainda antes da celebração do negócio e como preparação e celebração do mesmo; e, por outro, ao nível da execução do contrato. Por sua vez, como veremos, no caso dos deveres de informação específicos do âmbito laboral, esses surgem apenas após a celebração do contrato.

II. No domínio laboral, o legislador fez questão de determinar, de forma expressa, a sujeição do contrato de trabalho ao Princípio da boa fé, no artigo 126.º CT. Contudo, há particularidades da relação laboral que conferem à informação essencial uma feição específica⁷. Assim, não obstante a aplicação do Princípio da boa fé, quer no momento prévio à celebração, quer na celebração, os deveres de informação impostos ao empregador ao nível da execução do contrato - no atual artigo 106.º CT, e, em termos gerais, nas Diretivas 91/533/CEE e 2019/1152 - transcendem esse princípio, assumindo uma natureza própria e exclusiva da relação laboral^{8/9}. Esta

⁶ Neste sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 261.

⁷ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II - Direito Individual, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 281 ss, refere os artigos 1.º, 102.º, n.º 3, 123.º, n.º 3, 126.º, 489.º, n.º 1, 520.º, n.º 1 e 522.º do CT.

⁸ A Diretiva 91/533/CEE foi revogada pela Diretiva 2019/1152, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.

⁹ JOANA NUNES VICENTE, *Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril de 2023*, em *Revista Questões Laborais*, N.º 63,

especificidade é ainda reforçada pelo facto de se estabelecer, na alínea f) do n.º 3 do artigo 3.º CT, que, quando respeitem ao dever de informação do empregador, as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por IRCT que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Com efeito, o empregador - tal como também o trabalhador - está obrigado a informar o candidato a emprego, ou o trabalhador, das informações relevantes para a celebração do contrato e para a sua execução, bem como das circunstâncias que possam afetar o seu normal funcionamento¹⁰. Não obstante, no âmbito da execução do contrato, esse dever de informação - comum, aliás, à generalidade dos contratos de direito privado - assume particularidades que extravasam o que resultaria do Princípio da boa fé, em ordem a satisfazer outros vetores de ordem pública, designadamente a transparência do mercado de trabalho e a segurança jurídica do trabalhador^{11/12}.

Julho-dezembro, 2023, p. 112, afirma que “*uma análise mais atenta [do artigo 106.º CT] acaba por revelar que o legislador quis atribuir ao empregador um dever de informação mais complexo e qualificado*”.

¹⁰ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II - Direito Individual, cit., p. 287, considera que “*o empregador deve avisar o trabalhador de quaisquer circunstâncias anormais que rodeiem a prestação de trabalho ou ponham em risco a remuneração devida, incluindo a própria situação económica da empresa, se disso for o caso*”. A propósito do artigo 106.º CT, considera, a páginas 290, que se trata da formalização, pelo legislador, de “*múltiplos deveres de informação preliminar, vertendo-os em preceitos legais*”, situação que também ocorre noutras disciplinas jurídicas.

¹¹ Em sentido próximo, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 262, refere uma “*obrigação específica e autónoma do empregador - o dever de informação inicial sobre os aspectos relevantes da relação de trabalho*”.

¹² Assim, não acompanhamos ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II - Direito Individual, cit., pp. 292 e 293, ao referir o excesso dos deveres de informação e até que, “*Por certo que tudo isso só é praticável numa grande empresa; ninguém imagina o dono de uma pequena oficina, que contrate um bate-chapas, a percorrer as minudências do artigo 106.º/3. Mas além disso, fica a*

Destarte, pese embora a inevitável conexão entre os deveres de informação e o Princípio da boa fé, quando se trate das informações obrigatórias que o empregador deve comunicar ao trabalhador, estaremos num domínio exclusivo do contrato de trabalho.

III. No que concerne aos deveres de informação, o Código do Trabalho tratou o tema em duas sedes muito distintas. Com efeito, no caso dos *deveres de informação do trabalhador*, a matéria consta desde logo dos artigos 16.º a 19.º, no âmbito dos direitos de personalidade, sendo perspetivada como uma exceção ao regime de tutela da vida privada do trabalhador, isto é, como situações limite em que o empregador poderá ter acesso a certos aspetos relativos ao trabalhador¹³. E, em segunda instância, consta do regime geral dos deveres de informação, constante dos artigos 106.º a 109.º CT, aplicáveis ao trabalhador por força do n.º 2 do artigo 106.º.

Por sua vez, no caso dos *deveres de informação do empregador*, encontram-se apenas previstos nos artigos 106.º a 109.º CT.

Por outro lado, são estabelecidos para o empregador deveres de informação ao nível individual, mas também ao nível coletivo, destacando-se aqui o regime da informação a prestar às comissões de

pergunta: algum candidato a um lugar de emprego, tendo sido esclarecido sobre a função e o salário, irá ponderar as demais informações?' O autor sugere a aplicação do "direito à legítima ignorância", de modo a que a informação essencial não se perca no aglomerado de informações exigidas. Essa deve, efetivamente, ser o objeto essencial do direito à informação do trabalhador, ainda que, de todo o modo, o empregador tenha de dar cumprimento a todos os aspetos exigidos pela lei.

¹³ Sobre o tema, PAULA MEIRA LOURENÇO, *Os deveres de informação no contrato de trabalho*, em *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2003, Ano XLIV, n.ºs 1 e 2, pp. 47 ss.

trabalhadores (artigo 424.º CT) e aos delegados sindicais (artigo 466.º CT)¹⁴.

O presente estudo centra-se, exclusivamente, nos deveres de informação do empregador em relação ao trabalhador (dimensão individual). Assim, não iremos abordar os problemas específicos que se colocam no caso da posição devedora ser ocupada pelo trabalhador¹⁵, nem a prestação de informação aos representantes dos trabalhadores.

Neste âmbito, serão apenas analisados os deveres de informação em relação ao trabalhador que presta a sua atividade em território nacional. Em relação ao trabalhador que presta a sua atividade no estrangeiro, sem prejuízo de uma breve referência a este importante tema, remeteremos a sua análise para um futuro estudo autónomo, dada a relevância que o mesmo assume.

¹⁴ A que acrescem deveres de informação em caso de vicissitudes ou cessação do contrato, como os previstos nos artigos 286.º e 360.º CT.

¹⁵ Ainda que não seja objeto do presente estudo, não podemos deixar de referir duas importantes inovações da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, das quais resulta uma acrescida importância dos deveres de informação a cargo do trabalhador. Trata-se dos novos n.ºs 5 e 6 do artigo 112.º, nos termos dos quais “O período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias” e “O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses” (redação dada pela Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio).

Ora, e independentemente da apreciação da constitucionalidade destas normas, atendendo às consequências estabelecidas em sede de redução ou exclusão do período experimental, passa a ser essencial para o empregador saber se (i) o trabalhador celebrou anteriormente um contrato de trabalho a termo, com outro empregador, cuja duração tenha sido igual ou superior a 90 dias, e (ii) se o trabalhador teve algum estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses. Esta passa assim a ser uma informação relevante e suscetível de ser solicitada ao candidato a emprego, à qual este deve, a nosso ver, responder com verdade.

2. Direito europeu

I. Ao contrário do que se verifica noutras áreas, a matéria dos específicos deveres de informação do empregador (para além dos resultantes do Princípio da boa fé) surgiu primeiramente no Direito europeu. O tema surge com a publicação da Diretiva 91/533/CEE¹⁶, do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho¹⁷.

Esta Diretiva foi aprovada com base em duas fontes europeias. Por um lado, o *artigo 100.º do Tratado CEE*, correspondente ao atual artigo 94.º do Tratado que constitui a Comunidade Europeia, nos termos do qual, “O Conselho, deliberando por unanimidade, sob proposta da Comissão, e após consulta do Parlamento Europeu e do Comité Económico e Social, adota diretivas para a aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-Membros que tenham incidência direta no estabelecimento ou no funcionamento do mercado comum”. E, em segundo lugar, na *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*, adotada em 9 de dezembro de 1989, cujo ponto 9 estabelece o direito de todos os assalariados à definição das respetivas condições de trabalho, definição essa que pode ser feita por lei, por um contrato coletivo, ou por um contrato individual de trabalho, de acordo com as regras próprias de cada país¹⁸. No entanto, enquanto a Carta

¹⁶ Conhecida como a “Written Statement Directive”.

¹⁷ Cf. PAULA MEIRA LOURENÇO, *Os deveres de informação no contrato de trabalho*, cit., pp. 90 ss.

¹⁸ Isso mesmo é referido nos Considerandos da Diretiva 91/533/CEE.

determina o direito à fixação das condições essenciais, a Diretiva 91/533/CEE preocupa-se com a informação dos elementos essenciais ao trabalhador^{19/20}.

II. Desde cedo, o Direito europeu manifestou a sua preocupação com a harmonização dos deveres de informação a cargo do empregador^{21/22/23}. A Diretiva 91/533/CEE^{24/25} consistia numa medida para

¹⁹ Neste sentido, MÓNICA MOLINA GARCÍA, *El derecho de información del trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo*, em *Revista de Derecho Social*, 1999, p. 45.

²⁰ Considerando as duas fontes de inspiração da Diretiva, JOAQUÍN GARCÍA MURCIA / CAROLINA MARTÍNEZ MORENO, *La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo, una primera aproximación a la Directiva 91/533/CEE de 14 octubre de 1991*, em *Relaciones Laborales*, 1992, p. 255, consideram que a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores assume uma importância acrescida, dadas as preocupações eminentemente sociais presentes na Diretiva 91/533/CEE.

²¹ Não foi bem sucedida a proposta de diretiva para a prova do contrato de trabalho, elaborada em 1991. Neste sentido, JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, em *Industrial Law Journal*, vol. 28, 1999, p. 214.

²² MARGARIDA APILLUELO MARTÍN, *Directiva 91/533/CEE, de 14 de octubre, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral*, em *Actualidad Laboral*, 2000, n.º 32, p. 541, considera que o objetivo da Diretiva 91/533/CEE é a harmonização de mínimos. Apesar da possibilidade de os EM fixarem condições mais favoráveis, sublinha que o nível mínimo de proteção é já um nível elevado.

²³ Assim também ANTONIO MARTIN VALVERDE, *La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo*, em *Actualidad Laboral*, n.º 12, 29 marzo 1992, p. 185.

²⁴ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I - Relações Individuais de Trabalho, Coimbra editora, Coimbra, 2007, p. 481, informa que, aquando da adoção desta Diretiva, apenas a Irlanda e o Reino Unido tinham disposições sobre as obrigações de informação do empregador.

²⁵ JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, cit., p. 206, dá-nos conta que esta Diretiva consubstancia um raro exemplo de exportação de legislação laboral da Grã-Bretanha para a Comunidade Europeia, inspirando-se no “Contracts of Employment Act 1963”. Contudo, no relatório de avaliação dos resultados da Diretiva (p. 10) refere-se que o país que, antes da entrada em vigor da Diretiva, tinha uma regulação muito similar, era o Luxemburgo.

assegurar a liberdade de circulação dos trabalhadores, atendendo à grande disparidade de soluções legislativas no espaço comunitário, as quais poderiam ter consequências ao nível do mercado comum²⁶.

De acordo com os vários Considerandos da Diretiva 91/533/CEE, são essencialmente três as suas finalidades: uma finalidade de cariz económico, por um lado, e duas finalidades ao nível social, por outro²⁷. Assim, tratava-se em primeira linha de reduzir as disparidades nas legislações nacionais, contribuindo para um *melhor funcionamento do mercado comum*. Adicionalmente, do ponto de vista social, pretendia-se a *melhoria das condições de trabalho*. O aparecimento desta Diretiva constituiu um marco importante no desenvolvimento, pelo Direito europeu, de condições mínimas de proteção dos trabalhadores. Como assinala Martin Valverde, até então as preocupações comunitárias incidiam apenas sobre três pontos: segurança e saúde no trabalho; igualdade entre homens e mulheres; proteção de trabalhadores em caso de crise ou reestruturação empresarial²⁸. Com o aparecimento da Diretiva 91/533/CEE, denota-se o surgimento de uma preocupação de proteção da parte mais vulnerável no contrato, fornecendo-lhe um conjunto de informações essenciais relativamente à relação laboral. Por último, como terceira finalidade, surgia já nos Considerandos da Diretiva de 1991 a *transparência do mercado de*

²⁶ ANTONIO MARTIN VALVERDE, *La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo*, cit., p. 181, assinala o aparecimento desta Diretiva num momento em que as disposições comunitárias em matéria de proteção social pareciam estar reduzidas à segurança e saúde no trabalho.

²⁷ Neste sentido, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 481 e 482, assinalando a existência de uma certa tensão entre estas duas finalidades.

²⁸ ANTONIO MARTIN VALVERDE, *La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo*, cit., p. 182.

trabalho, elevada a aspeto essencial e até à própria denominação da nova Diretiva de 2019, que substituiu a Diretiva 91/533/CEE²⁹.

Apesar de serem enunciadas estas três finalidades, o certo é que na Diretiva 91/533/CEE é claramente dominante a finalidade social³⁰, no sentido de providenciar aos trabalhadores informação escrita acerca dos seus direitos e condições de trabalho, assente na ideia de que dispor dessa informação será o pressuposto básico para o subsequente exercício de direitos. Com efeito, não é demais sublinhar que o que se pretende neste momento é a informação dos trabalhadores, e não a informação dos seus representantes. Os aspetos que constituem o objeto deste dever não assumem conotação coletiva, sendo claramente um direito de informação do trabalhador, individualmente considerado.

III. A Diretiva 91/533/CEE impõe ao empregador o cumprimento de um conjunto de deveres de informação, no momento da celebração do contrato - ou num curto espaço de tempo após essa celebração - bem como sempre que se verifique alguma alteração superveniente. No entanto, apesar de algumas tentativas iniciais, no âmbito dos trabalhos preparatórios e dos estudos que a antecederam, um aspeto relevante e que se procurou salvaguardar no texto final foi a circunstância de não impor aos Estados Membros a observância de uma forma escrita para a celebração do contrato. Assim, o seu artigo

²⁹ Assim também JOAQUÍN GARCÍA MURCIA / CAROLINA MARTÍNEZ MORENO, *La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo, una primera aproximación a la Directiva 91/533/CEE de 14 octubre de 1991*, cit., p. 256.

³⁰ ANNA RIVARA, *La Direttiva sull'Informazione e l'Effettività dei Diritti*, em *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1999, p. 135.

6.º declara que a Diretiva não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais em matéria de forma do contrato ou da relação de trabalho.

Outrossim, a informação prestada pelo empregador também não visa a prova da celebração do contrato de trabalho e do seu conteúdo, nem em termos das regras processuais aplicáveis nesta sede, ainda que inicialmente pudesse ser esse um dos objetivos da Diretiva. Na verdade, este propósito, que era visível nos trabalhos preparatórios, acabou por não se concretizar, dado que, também aqui, o artigo 6.º expressamente determina que a Diretiva não prejudica o Direito nacional em matéria de prova da existência e do conteúdo do contrato ou da relação de trabalho. Esta circunstância levou a algumas críticas da doutrina, de que com tal dispositivo a Diretiva ficaria esquecida³¹. Em contrapartida, como grande parte da doutrina também reconhece, a verdade é que, ao permitir o cumprimento do dever de informação através da sua aposição em cláusulas contratuais, existe pelo menos uma importante influência da Diretiva nas disposições internas relativas à forma do contrato^{32/33}.

³¹ Neste sentido, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 482 e 483, considerando mesmo a Diretiva como uma “*genuína Cinderela*”.

³² JOAQUÍN GARCÍA MURCIA / CAROLINA MARTÍNEZ MORENO, *La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo, una primera aproximación a la Directiva 91/533/CEE de 14 octubre de 1991*, cit., p. 266.

³³ No Direito interno, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho. Noções básicas*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 173, refere que o CT obriga o empregador a prestar ao trabalhador um conjunto de informações por escrito, “*em ordem a suprir as naturais «insuficiências informativas» decorrentes da consagração do princípio da liberdade de forma*”.

IV. Tal como se declara no segundo Considerando da Diretiva 91/533/CEE, pretendia-se então uma melhor proteção dos trabalhadores contra um eventual desconhecimento dos seus direitos e proporcionar uma maior transparência no mercado de trabalho. O empregador está obrigado a informar o trabalhador dos “elementos essenciais” do contrato ou da relação de trabalho, seguindo-se, no artigo 2.º, um conjunto de alguns dos aspetos considerados essenciais. Como nota Júlio Gomes, a expressão “elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho” não é aqui utilizada em sentido técnico, o que se retira, desde logo, da listagem de elementos que se lhe seguem^{34/35}. Nesta listagem originária, incluía-se a identidade das partes, o local de trabalho, informações referentes à categoria ou às funções desempenhadas, a data de início, a duração previsível (no caso de relação temporária), a duração das férias remuneradas, os prazos de pré-aviso em caso de cessação do contrato, o montante da remuneração e a periodicidade de pagamento, o período normal de trabalho diário ou semanal³⁶, e, sendo caso disso, a convenção coletiva aplicável. Estavam também previstas regras especiais caso o trabalhador fosse exercer o seu trabalho num ou em vários países

³⁴ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 484.

³⁵ Assim também ANTONIO MARTIN VALVERDE, *La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo*, cit., p. 186.

³⁶ No Acórdão de 8 de fevereiro de 2001 (Wolfgang Lange, Processo C-350/99), disponível em www.curia.eu, o TJUE decidiu que o artigo 2.º, n.º 2, alínea i), da Diretiva 91/533/CEE deve ser interpretado no sentido de que esta disposição não diz respeito à prestação de horas extraordinárias. Contudo, o artigo 2.º, 1 da mesma Diretiva estabelece que “a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento ao trabalhador assalariado de uma cláusula que tenha o carácter de um elemento essencial do contrato ou da relação de trabalho, nos termos da qual esse trabalhador seja obrigado a efetuar horas suplementares a simples pedido da entidade patronal”, informação que deve ser comunicada nas mesmas condições que as previstas para os elementos mencionados expressamente no artigo 2.º, n.º 2.

diferentes do Estado membro a cuja legislação e/ou prática o contrato ou a relação de trabalho estava sujeita (artigo 4.º), bem como, em termos gerais, deveres de informação em caso de alteração de algum dos aspetos essenciais inicialmente informados (artigo 5.º). Deve assim entender-se que a expressão “elementos essenciais” se reporta às condições ou cláusulas substanciais ou principais do contrato³⁷, não se tratando de elementos essenciais em termos técnicos.

De referir que, apesar de aplicável essencialmente às relações posteriores, a Diretiva 91/533/CEE podia também ser aplicada a relações anteriores à sua publicação, uma vez que o artigo 9.º, n.º 2, determinava para os EM a obrigação de assegurar que o empregador devesse entregar ao trabalhador os elementos constantes no seu artigo 3.º e/ou 4.º, quando tal fosse solicitado pelo trabalhador, no prazo de dois meses a contar da receção do pedido. Portanto, às relações anteriores só se aplicariam estes deveres se o próprio trabalhador tomasse a iniciativa de o solicitar.

V. A Diretiva 91/533/CEE foi transposta para o Direito interno pelo Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de janeiro. Atendendo à data da publicação, não foi claramente cumprido o prazo de transposição, que terminara em 30 de junho de 1993. Foi, entretanto, revogada pela Diretiva 2019/1152, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, cujo prazo de transposição terminou

³⁷ ANTONIO MARTIN VALVERDE, *La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo*, cit., p. 186.

em 1 de agosto de 2022 (artigo 21.º)^{38/39}, mas que foi efetivamente transposta pelo Estado Português através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril^{40/41}. A aprovação da nova Diretiva surgiu no seguimento do relatório elaborado pela Comissão, no qual se avaliaram os resultados da implementação da Diretiva 91/533/CEE durante mais de vinte e cinco anos⁴². A apreciação global foi positiva⁴³, salientando-se algumas desvantagens, tais como o facto de a Diretiva não abranger todas as categorias de trabalhadores e novas formas de emprego. Assim, havia dúvidas quanto à sua aplicação aos trabalhadores domésticos, trabalho *on call*, e nómadas digitais, por exemplo^{44/45}. Na verdade,

³⁸ No entanto, em França, entendeu-se que não era necessária essa transposição, dado que o cumprimento das obrigações impostas pela Diretiva já estaria assegurado pela obrigação de entregar um “*Bulletin de paie*”, que contém os elementos exigidos pela Diretiva. PASCAL LOKIEC, *Droit du Travail*, 2.ª edição, Presses Universitaires de France, 2022, p. 106, considera que esta dispensa poderá não ter o mesmo valor face à redação mais exigente da nova Diretiva, nomeadamente no que concerne ao conteúdo e aos prazos da informação.

³⁹ NASTAZJA POTOCKA-SIONEK / ANTONIO ALOISI, ‘*Festina Lente*’: *The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work*, em *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 37, n.º 1, 2021, pp. 36 e 49, dão-nos nota que a Diretiva 2019/1152 foi uma das mais importantes iniciativas no sentido do reforço da dimensão social da UE.

⁴⁰ Cf. o disposto no artigo 1.º, alínea a), da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

⁴¹ Há que atender ainda à Declaração de Retificação n.º 13/2023, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 103, de 29 de maio.

⁴² Staff Working Document REFIT Evaluation of the ‘Written Statement Directive’ (Directive 91/533/EEC).

⁴³ No entanto, como salienta JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, em *Cadernos de Direito Privado*, N.º 81, Março de 2023, p. 3, uma parte da doutrina fazia “um outro diagnóstico, bastante mais severo, referindo-se a uma diretiva “olvidada” e de reduzido interesse prático.”.

⁴⁴ Staff Working Document REFIT Evaluation of the ‘Written Statement Directive’ (Directive 91/533/EEC), pp. 3 e 4.

⁴⁵ Cf. também VOLODYMYR BOZHKO / INNA KULCHII / VOLODYMYR ZADOROZHNYI, *Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States*, SHS Web of Conferences 85, 01005 (2020), p. 2.

pese embora se invoque a necessidade de avaliar os resultados de uma longa implementação, parece sobressair no relatório que a necessidade da avaliação resultou, essencialmente, das mudanças fundamentais ocorridas no mercado de trabalho e no Direito europeu durante os últimos vinte anos, destacando-se, precisamente, estas novas formas de emprego^{46/47}.

A avaliação identificou quatro pontos de preocupação⁴⁸:

- 1) O âmbito de aplicação da Diretiva em geral e em relação às formas atípicas de emprego;
- 2) O prazo relativamente longo para o fornecimento da informação escrita;
- 3) As consequências (meios de reparação/sanções) em alguns Estados-Membros, em especial o facto de nalguns casos só haver um efeito indemnizatório caso sejam provados danos;
- 4) A sensibilização dos empregadores para as obrigações existentes.

Como veremos, estes pontos foram objeto de alteração na Diretiva 2019/1152.

VI. A leitura da Diretiva 2019/1152 é reveladora do significativo desenvolvimento que a matéria dos deveres de informação sofreu ao nível europeu⁴⁹. Essa evolução é visível, desde logo, na própria

⁴⁶ Staff Working Document REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/CE/CE/EEC), p. 6. O relatório contém um Anexo VII no qual são referidas e descritas as características destas novas formas de trabalho.

⁴⁷ Cf. também NASTAZJA POTOCKA-SIONEK / ANTONIO ALOISI, *'Festina Lente': The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work*, cit., p. 49.

⁴⁸ Staff Working Document REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/CE/CE/EEC), p. 25.

⁴⁹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 4, refere que a nova Diretiva procurou corrigir

denominação da Diretiva: enquanto a Diretiva de 1991 se limitava a mencionar o dever de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho, a Diretiva 2019/1152 eleva o tema à garantia de “condições de trabalho transparentes e previsíveis”, tratando de outras matérias para além do dever de informação, como o período experimental e o *pluriemprego*.

Esta ideia é complementada pelos primeiros Considerandos, onde são invocados, por um lado, o artigo 31.º CDFUE⁵⁰, e, por outro, os Princípios n.ºs 5 e 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Com efeito, o Princípio n.º 7 estabelece que, no início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito⁵¹ sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo durante o período experimental; antes de qualquer despedimento, os trabalhadores têm o direito de ser informados sobre os motivos do despedimento e de dispor de um pré-aviso razoável; os trabalhadores têm direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de recurso, acompanhado de uma indemnização adequada.

O legislador europeu é também sensível às novas condições de trabalho, decorrentes - não apenas, mas também - da digitalização, o que levou ao aparecimento de novas formas de emprego diferentes

alguns dos defeitos da Diretiva anterior.

⁵⁰ Nos termos do qual todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

⁵¹ No relatório de avaliação da Diretiva 91/533/CEE, é invocado o provérbio latino “*verba volant scripta manent*”.

das ditas relações de trabalho tradicionais e nas quais existe alguma incerteza quanto aos direitos aplicáveis e à proteção social dos trabalhadores, sendo, por esse motivo, ainda mais relevante a imposição de estritos deveres de informação (Considerando 4).

Tal como a Diretiva 91/533/CEE, também a Diretiva 2019/1152 é aplicável às relações anteriores à sua entrada em vigor (artigo 22.º). No entanto, em relação a estas, o empregador só está obrigado a disponibilizar ou completar os documentos referidos no artigo 5.º, n.º 1, e nos artigos 6.º e 7.º, se houver um pedido do trabalhador nesse sentido.

3. Âmbito de aplicação

I. O âmbito de aplicação da Diretiva 91/533/CEE foi o primeiro problema identificado no relatório de avaliação. Com efeito, o artigo 1.º, n.º 1, daquela Diretiva estabelecia a sua aplicabilidade “*a qualquer trabalhador assalariado que tenha um contrato ou uma relação de trabalho definido na legislação em vigor num Estado-membro e/ou sujeito à legislação em vigor num Estado-membro*”. Pretendia-se assim a aplicação do regime a todos os trabalhadores, independentemente de terem ou não um vínculo especial. Daqui resultava, desde logo, a aplicação da Diretiva 91/533/CEE às relações laborais de natureza privada e a sua consequente inaplicação ao contrato de trabalho em funções públicas⁵².

⁵² Neste sentido, MARGARIDA APILLUELO MARTÍN, *Directiva 91/533/CE/CE/CEE, de 14 de outubro, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral*, cit., pp. 544 e 545, considerando também a não aplicação da Diretiva às situações previstas no artigo 1.3 ET.

II. Por sua vez, de acordo com o artigo 1.º da Diretiva 2019/1152, o seu objetivo é a “*melhoria das condições de trabalho, pela promoção de um emprego mais transparente e previsível, e garantir, simultaneamente, a adaptabilidade do mercado de trabalho*”. Trata-se - como refere, de modo expresso, o artigo 1.º, n.º 2 - de estabelecer os “*direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores na União que tenham um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça*”. É esta parte final, que faz referência ao conceito de trabalhador adotado pelo TJUE, que constitui inovação, ainda que, como assinala a doutrina, tenha ficado aquém da consagração em termos amplos do conceito de trabalhador.

Pode questionar-se qual o conceito de trabalhador a atender neste preceito, face à expressa remissão para o direito interno. Com efeito, o conceito de trabalhador estabilizado pela jurisprudência do TJUE a propósito da liberdade de circulação de trabalhadores^{53/54/55}

⁵³ Com uma interessante análise do conceito de trabalhador nos vários países da UE, cf. também VOLODYMYR BOZHKO / INNA KULCHII / VOLODYMYR ZADOROZHNYI, *Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States*, cit., pp. 3 e 4.

⁵⁴ Cf. também, sobre a amplitude deste conceito, JUAN MANUEL DIESTE COBO, *Contractual Relations between Providers and Digital Platforms: The Spanish ‘Riders Law’*, *European Business Law Review* 34, n.º 7, 2023, p. 1206.

⁵⁵ ANJA ELEVELD / TANIA BAZZANI / ALEXANDRE DE LE COUR / EWA STASZEWSKA, *Implementation of the European Youth Guarantee and the Right to Work: A Comparative Analysis of Traineeship Programmes Under the EU Active Labour Market Policy*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 38, n.º 3, 2022, p. 279, referindo expressamente que, nos termos da Diretiva 2019/1152, os estagiários e aprendizes podem ser considerados trabalhadores, independentemente da natureza da relação estabelecida em termos de direito nacional, desde que efetivamente desempenhem a sua atividade sob a direção de outra pessoa e recebam uma remuneração em contrapartida dessa

afigura-se mais amplo do que o que resulta do direito nacional. Na linha daquela orientação jurisprudencial, mas afastando-se claramente do artigo 1.º, n.º 2, o Considerando 8⁵⁶ refere que a característica essencial da relação de trabalho é a circunstância de uma pessoa realizar, durante certo tempo, em benefício de outra e sob a sua direção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração⁵⁷, não sendo determinantes a qualificação jurídica no direito nacional e a natureza do vínculo jurídico que liga essas duas

atividade, sendo irrelevante a fonte desse pagamento poder provir ou não de fundos obtidos para esse efeito.

⁵⁶ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 4, sublinha que o texto da Diretiva não se encontra em consonância com este Considerando, uma vez que terá havido uma “*significativa resistência por parte dos Estados-Membros no Conselho*”.

⁵⁷ Ao contrário do que aconteceu com outras Diretivas de âmbito laboral, como é o caso da Diretiva sobre segurança e saúde no trabalho e a Diretiva sobre os limites do tempo de trabalho, a Diretiva 91/533/CEE apenas se aplica ao trabalho pago. Neste sentido, JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, cit., p. 217.

pessoas^{58/59}. Destarte, com base neste Considerando, a Diretiva 2019/1152 poderia também aplicar-se a trabalhadores domésticos,

⁵⁸ No Acórdão do Tribunal do TJUE de 3 de julho de 1986 (Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, Processo C-66/85), decidiu-se que devia ser considerado trabalhador, na aceção do artigo 48.º, 1 do Tratado CEE, um professor estagiário que realizasse, sob a direção e fiscalização das autoridades escolares públicas, um estágio de formação preparatória para a profissão de docente, durante o qual assegurasse a prestação de serviços dando cursos e auferindo uma remuneração. Por sua vez, no Acórdão do TJUE de 14 de outubro de 2010, (Union syndicale Solidaires Isère, Processo C-428/09), decidiu-se aplicar a Diretiva 2003/88, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, aos titulares de contratos de participação em atividades educativas que exercem atividades ocasionais e sazonais em centros de férias e de lazer e que trabalham no máximo 80 dias por ano. Também no Acórdão do TJUE de 9 de julho de 2015 (Ender Balkaya, Processo C-229/14) se entendeu, para efeitos de aplicação da Diretiva 98/59/CE, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, que para o cálculo do número de trabalhadores empregados devia ser contabilizado um membro da direção de uma sociedade de capitais, que exerce a sua atividade sob a direção e sob o controlo de um órgão dessa sociedade, que recebe em contrapartida da sua atividade uma remuneração e que não possui ele próprio nenhuma participação social na referida sociedade. No Acórdão do TJUE de 4 de dezembro de 2014 (FNV Kunsten Informatie, Processo C-413/13), entendeu-se que “O direito da União deve ser interpretado no sentido de que a disposição de uma convenção coletiva de trabalho, como a que está em causa no processo principal, que fixa remunerações mínimas para os prestadores de serviços independentes, filiados numa das organizações de trabalhadores contratantes, que exercem a favor de um empregador, ao abrigo de um contrato de prestação de serviços, a mesma atividade que os trabalhadores assalariados desse empregador, só não está abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º, n.º 1, TFUE se esses prestadores constituírem «falsos trabalhadores independentes», isto é, prestadores que se encontram numa situação comparável à dos referidos trabalhadores”. Por fim, no Acórdão do TJUE de 17 de novembro de 2016 (Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH, Processo C-216/15), considerou-se que a Diretiva 2008/104/CE, relativa ao trabalho temporário, se aplica à cedência por uma associação sem fins lucrativos, em contrapartida de uma compensação financeira, de um dos seus membros a uma empresa utilizadora para aí prestar, a título principal e sob a direção desta última, uma prestação de trabalho mediante retribuição, contanto que esse membro seja protegido nessa qualidade no Estado-Membro em causa, ainda que não tenha a qualidade de trabalhador nos termos do direito nacional.

Todas as decisões encontram-se disponíveis em www.curia.eu

⁵⁹ Embora não o tenha referido expressamente, no Acórdão de 18 de dezembro de 2008 (Ruben Andersen, Processo C-306/07), disponível em www.curia.eu, o TJUE admitiu a aplicação da Diretiva 91/533/CEE a cinco contratos de reinserção profissional celebrados nos termos da legislação dinamarquesa relativa à política social. Tratava-se de medidas de auxílio social e as funções desempenhadas não podiam ser exercidas no âmbito de um contrato de trabalho normal. Aos titulares

trabalhadores ocasionais, trabalhadores intermitentes, trabalhadores de plataformas, estagiários e aprendizes, excluindo-se assim, apenas, os efetivos trabalhadores por conta própria⁶⁰. Contudo, como salienta Júlio Gomes⁶¹, é diverso o texto que consta do n.º 2 do artigo 1.º da Diretiva 2019/1152, pelo que tal não se afigura viável. No entanto, comparando a redação do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2019/1152 com a Diretiva 91/533/CEE, há de facto um novo elemento a considerar no conceito de trabalhador, que consiste na necessidade de atender à jurisprudência do TJUE. Assim, uma interpretação conforme ao direito europeu e à jurisprudência do TJUE parece apontar para uma maior abrangência desde conceito em termos subjetivos.

III. Por outro lado, contrariamente à Diretiva 91/533/CEE, a Diretiva 2019/1152 é aplicável também ao contrato de trabalho em funções públicas, como se retira da amplitude do seu artigo 1.º, n.º 2⁶², ao referir “todos os trabalhadores na União que tenham um

desses contratos era aplicada a legislação relativa aos trabalhadores assalariados, salvo no que dizia respeito às férias pagas, aos subsídios diários em caso de doença ou de nascimento de um filho e ao reembolso pelo empregador das despesas de formação.

⁶⁰ Cf. também NASTAZJA POTOCKA-SIONEK / ANTONIO ALOISI, ‘*Festina Lente*’: *The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work*, cit., p. 49.

⁶¹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., pp. 4 e 5, referindo que o texto final foi o resultado de um “compromisso político, no mínimo ambíguo”, que resultou num “fracasso, ao menos parcial, da tentativa de resolver as dúvidas interpretativas sobre o âmbito de aplicação das obrigações de informação, que era um dos pontos mais débeis da Diretiva revogada”.

⁶² JOANA NUNES VICENTE, *Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril de 2023*, Revista *Questões Laborais*, N.º 63, Julho-dezembro, 2023, pp. 117 e 118, lembra que a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação em abril de 2023, não remetia para o Código do Trabalho em matéria de deveres de informação, sendo que: “No entanto, o artigo 36º da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, autoriza expressamente o Governo a regular a adaptação ao universo

contrato de trabalho ou outra relação de trabalho definidos na legislação”. Contudo, uma vez que esta Diretiva não contém apenas os deveres de informação, mas também outras normas importantes em termos de transparência do mercado de trabalho, designadamente a imposição de requisitos mínimos relativos às condições de trabalho, é concedida aos EM a faculdade de excluir - apenas quanto a este segundo tema - a não aplicação, desde que com base em critérios objetivos. Ao invés, os deveres de informação serão plenamente aplicáveis, mesmo quando o empregador é o Estado. Neste sentido, o Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho, alterou o n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, expressamente determinando a aplicabilidade do Código do Trabalho em matéria de deveres de informação, quando se trate de trabalhador em funções públicas.

IV. Ambas as Diretivas constituem a fixação de um mínimo, pelo que os EM podem estabelecer - ou manter em vigor - disposições de direito interno em sentido mais favorável, ou seja, com um âmbito de proteção mais alargado do que aquele que resulta do texto da Diretiva. Era exatamente neste sentido que se dispunha no artigo 7.º da Diretiva 91/533/CEE⁶³. Na Diretiva 2019/1152, o legislador parece ter ido um pouco mais longe: o artigo 20.º, com a epígrafe “Cláusula de não regressão e disposições mais favoráveis”, declara que a diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros,

do trabalho em funções públicas das normas do diploma quanto às condições de trabalho transparentes e previsíveis”.

⁶³ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 482, considera que apenas se consegue, por esta via, uma harmonização parcial.

nem prejudica a faculdade de estes aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores, ou favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores. Além disso, a Diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer outros direitos conferidos aos trabalhadores por outros atos jurídicos da União.

Por conseguinte, atendendo à fixação de um conteúdo mínimo, seria por exemplo perfeitamente admissível que um EM aplicasse o direito a informação a prestadores sem subordinação jurídica, mas com dependência económica, ainda que o pudesse fazer em moldes mais restritos, uma vez que nem todos os aspetos relevantes para o contrato de trabalho se aplicariam nesse caso.

V. Apesar de ambas as Diretivas se aplicarem aos trabalhadores por conta de outrem, a verdade é que ambas têm cláusulas de exceção. Aliás, como veremos, a amplitude das cláusulas de exceção da Diretiva 91/533/CEE foi um dos motivos que levou às alterações da Diretiva 2019/1152, dado o recurso generalizado pelos EM a estas exceções. Ao invés, como veremos, em Portugal, apenas no primeiro diploma de transposição se recorreu à cláusula de exceção, situação que se alterou a partir do Código do Trabalho de 2003.

A cláusula de exclusão prevista no artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 91/533/CEE permitia aos EM prever a não aplicação aos trabalhadores que tivessem um contrato ou uma relação de trabalho e que se encontrassem numa das seguintes situações:

- a) Cuja duração total do contrato ou da relação não excedesse um mês; e/ou
- b) Cuja duração de trabalho semanal não excedesse oito horas (independentemente da sua duração); ou
- c) Com um carácter ocasional especial, desde que razões objetivas justificassem a não aplicação; ou
- d) Com um carácter especial, desde que razões objetivas justificassem a não aplicação⁶⁴.

As duas primeiras situações atendiam apenas a critérios temporais: ou uma duração relativamente curta do contrato ou da relação laboral, ou uma prestação de atividade que, ainda que prolongada no tempo, tivesse uma duração semanal reduzida.

Diferentemente, nas duas últimas situações, o legislador exigia a invocação de razões objetivas que justificassem a não aplicação, podendo estar em causa uma relação com carácter ocasional, ou determinados contratos de trabalho especiais. Apesar de a Diretiva não esclarecer o que poderiam ser estas razões objetivas, a doutrina parece chamar à colação, por um lado, a reduzida duração do contrato, e, por outro, a peculiaridade das tarefas desempenhadas, como exemplos de situações que tornariam desnecessária qualquer informação complementar⁶⁵.

⁶⁴ ANTONIO MARTIN VALVERDE, *La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo*, cit., p. 188, dá alguns exemplos do que poderia ser enquadrado neste conceito: (i) atendendo à situação do trabalhador, por exemplo, o facto de ocupar um lugar na direção da empresa; (ii) atendendo ao lado do empregador, a circunstância de não exercer uma atividade a título empresarial ou profissional.

⁶⁵ Neste sentido, JOAQUÍN GARCÍA MURCIA / CAROLINA MARTÍNEZ MORENO, *La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo, una primera aproximación a la Directiva 91/533/CEE de 14 octubre de 1991*, cit., p. 258.

VI. À semelhança da Diretiva 91/533/CEE, também a Diretiva 2019/1152 prevê cláusulas de exceção ao âmbito de aplicação. No entanto, dada a avaliação efetuada ao recurso generalizado às exceções previstas na Diretiva anterior, reduziu significativamente o número de situações. Assim, no seu artigo 1.º, n.º 3, é concedida a possibilidade de os EM decidirem não aplicar os deveres decorrentes da Diretiva aos “trabalhadores cuja relação de trabalho se caracterize por um tempo de trabalho predeterminado e efetivo de duração inferior ou igual a três horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas consecutivas^{66/67}. Esta cláusula é, assim, bastante mais restrita do que a anterior⁶⁸, já não sendo possível determinar a não aplicação a relações de carácter ocasional ou especial, mesmo com a invocação de razões objetivas para tal.

Por outro lado, de referir que, a partir do momento em que o trabalhador tenha ultrapassado este limiar - três horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas

⁶⁶ Há a considerar outras exclusões no artigo 1.º, tais como a possibilidade de não aplicação aos “funcionários públicos, aos serviços públicos de emergência, às forças armadas, às autoridades policiais, magistrados judiciais, magistrados do Ministério Público, investigadores ou outros serviços de aplicação da lei” (n.º 6), a eventual não aplicação parcial às “pessoas singulares pertencentes a agregados familiares que atuem na qualidade de empregadores quando o trabalho é efetuado para esses agregados” (n.º 7) e a não aplicação parcial aos “marítimos nem aos pescadores marítimos” (n.º 8). No entanto, estas exceções referem-se ao Capítulo III da Diretiva, respeitante às condições mínimas da prestação de trabalho, e não aos deveres de informação.

⁶⁷ Contudo, como refere JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 6, o n.º 4 do artigo 1.º da Diretiva 2019/1152, acaba por ser uma exclusão da exclusão, ao determinar que tal “*não se aplica a uma relação de trabalho em que não é determinado qualquer volume garantido de trabalho remunerado antes do início da atividade*”, ou seja, no dito trabalho à chamada.

⁶⁸ De acordo com o Considerando 11, tal evolução deve-se ao facto de os Estados membros terem utilizado de forma crescente a cláusula de exclusão da Diretiva 91/533/CEE.

consecutivas - serão plenamente aplicáveis as disposições da Diretiva 2019/1152, independentemente do número de horas de trabalho que o trabalhador preste posteriormente a esse facto, ou do número de horas previstas no contrato de trabalho⁶⁹. Também é relevante referir, como decorre da segunda parte do n.º 3 do artigo 1.º da Diretiva 2019/1152, que para o cálculo desta média de três horas é contabilizado o tempo de trabalho prestado junto de todos os empregadores que fazem parte ou pertencem à mesma empresa, grupo ou entidade⁷⁰.

VII. Tal como nos dá conta o relatório de avaliação referente à implementação da Diretiva 91/533/CEE, a maior parte dos EM utilizou, de forma mais ou menos ampla, as cláusulas de exceção previstas na Diretiva.

Por exemplo, em Espanha, o dever de informação era inicialmente efetivado por intermédio dos representantes dos trabalhadores^{71/72}. Com a transposição da Diretiva, foi introduzido um n.º 5 ao artigo 8.º ET (alteração resultante da Ley 11/1994, de 9 de maio), estabelecendo o dever de informar por escrito o trabalhador de um conjunto de elementos essenciais do contrato e as principais

⁶⁹ Assim o esclarece, expressamente, o Considerando 11.

⁷⁰ Além disso, o artigo 1.º, n.º 4 da Diretiva 2019/1152 estabelece que esta exceção não se aplica a uma relação de trabalho em que não é determinado qualquer volume garantido de trabalho remunerado antes do início da atividade.

⁷¹ MARGARIDA APILLUELO MARTÍN, *Directiva 91/533/CEE, de 14 de octubre, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral*, cit., p. 540.

⁷² JOAQUÍN GARCÍA MURCIA / CAROLINA MARTÍNEZ MORENO, *La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo, una primera aproximación a la Directiva 91/533/ CEE de 14 octubre de 1991*, cit., pp. 253 e 254.

condições de execução. Todavia, não se especificavam nesta norma quais eram estes elementos e condições⁷³. O regime foi posteriormente complementado pelo Real Decreto 1659/1998, de 24 de julho, modificado pelo Real Decreto 1620/2011, de 14 de novembro, de cujo artigo 1.º consta a limitação deste dever quando o vínculo tenha uma duração superior a quatro semanas⁷⁴. São também excluídas as relações laborais especiais do trabalho prestado em instituições penitenciárias e de alguns menores, nos termos de legislação especial^{75/76}. Porém, o mero confronto entre o conteúdo do dever de informação - constante do artigo 2.º deste diploma e a Diretiva 2019/1152 permite concluir que o texto ficou aquém do exigido pelo legislador europeu. O mesmo se diga quanto ao prazo de dois meses a contar do início da relação laboral que se encontra estabelecido no artigo 6.º.

Mais recentemente, o Decreto Legislativo n.º 104/2022, introduziu a previsão de condições de trabalho transparentes e previsíveis. A informação a trabalhador que preste atividade no estrangeiro também se aplica apenas ao caso de tal prestação ser superior a quatro

⁷³ É esta a redação da norma: “Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.”

⁷⁴ Sublinhando o incumprimento do prazo de transposição, cf. MÓNICA MOLINA GARCÍA, *El derecho de información del trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo*, cit., p. 46.

⁷⁵ MARGARIDA APILLUELO MARTÍN, *Directiva 91/533 /CEE, de 14 de octubre, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral*, cit., p. 546

⁷⁶ Com uma perspetiva crítica sobre a exclusão, principalmente dada a ausência de invocação dos motivos objetivos estabelecidos na Diretiva, cf. MÓNICA MOLINA GARCÍA, *El derecho de información del trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo*, cit., pp. 50 e 51.

semanas. O incumprimento destes deveres de informação origina uma infração leve⁷⁷.

Por sua vez, em Itália, os deveres de informação foram transpostos pelo Decreto Legislativo n.º 152, de 26 de maio de 1997⁷⁸. Excluíram-se as relações de trabalho de duração não superior a um mês e com um período de trabalho não superior a oito horas semanais e as relações de trabalho com cônjuge, parentes ou afins até ao terceiro grau, quando houvesse coabitação do empregador com o trabalhador.

VIII. Em Portugal, o Decreto-Lei n.º 5/94 foi o único diploma nacional que, até à data, utilizou a cláusula de exceção prevista na Diretiva 91/533/CEE. Assim, o empregador não teria a obrigação de informação em quatro situações: (i) no caso de contratos de trabalho de curta duração, até um mês⁷⁹; (ii) em caso de contrato de trabalho a tempo parcial não superior a oito horas por semana; (iii) em caso de contratos de natureza especial, se essa natureza dispensasse a informação; (iv) nos contratos de trabalho sujeitos a termo resolutivo, se o motivo justificativo da aposição do termo dispensasse a

⁷⁷ JESÚS M. GALIANA MORENO, *Forma del contrato de trabajo*, em JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET (Coordinador), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 226 e 277.

⁷⁸ Sobre o tema, cf. ANNA RIVARA, *La Direttiva sull'Informazione e l'Effettività dei Diritti*, cit., pp. 148 ss.

⁷⁹ No entanto, o diploma previa o dever de informar quando o contrato cessasse antes de decorridos dois meses a contar da data de entrada ao serviço. Assim, como afirmava PAULA MEIRA LOURENÇO, *Os deveres de informação no contrato de trabalho*, cit., p. 91, parece que havia um renascimento do dever de informar quando o contrato durasse mais do que um mês, mesmo que o contrato cessasse antes de atingir os dois meses de duração. Em bom rigor, não seria propriamente um “renascimento”, mas sim um verdadeiro surgimento do dever de informar a partir do momento em que se atingisse a duração de um mês de contrato. Não obstante, seria difícil, se não impossível, garantir o cumprimento deste dever, dado que o Decreto-Lei n.º 5/94 concedia ao empregador um prazo de 60 dias para a comunicação, o que já extravasaria a duração do próprio contrato.

aplicação deste regime⁸⁰. Em contrapartida, contrariamente ao que se verifica no atual Código do Trabalho, o artigo 7.º daquele diploma expressamente referia que, “Relativamente aos contratos de trabalho em execução, os trabalhadores podem solicitar à entidade empregadora a informação referida no n.º 2 do artigo 3.º e, se for caso disso, no n.º 1 do artigo 5.º, devendo o empregador prestá-la nos termos e condições fixados no presente diploma.”.

O Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de janeiro, foi revogado pelo artigo 21.º, n.º 1, alínea r), do Diploma Preambular que aprovou o CT 2003. A matéria passou a constar dos artigos 97.º a 101.º deste Código, que bilateralizaram o tema, passando a referir expressamente também os deveres de informação do trabalhador^{81/82/83}, sem conter qualquer cláusula de exceção. Posteriormente, com a aprovação do Código do Trabalho em 2009, os deveres de informação passaram a ser tratados nos artigos 106.º a 109.º, com ligeiras alterações de conteúdo.

Atualmente, impõe-se constatar que a transposição efetuada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril é referente apenas aos trabalhadores, ou seja, prestadores de atividade com subordinação jurídica, independentemente de estarem sujeitos ao regime do Código do

⁸⁰ Sobre este regime, cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 460 e 461.

⁸¹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I - Relações Individuais de Trabalho, cit., p. 480, ainda a propósito do Código de 2003, refere que a lei “*cria uma ilusão de simetria na realidade inexistente*”.

⁸² Em concordância com esta bilateralização, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II - Direito Individual, cit., p. 291.

⁸³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 195 e nota 328, assinala que a perspetiva do CT 2003 relativa ao dever de informação “*foi tributária da visão «igualitarista» deste Código sobre a posição do empregador e do trabalhador no contrato de trabalho*”.

Trabalho, ou a um regime especial⁸⁴. Por conseguinte, nada foi dito quanto a outras situações enquadradas pela jurisprudência europeia, nomeadamente o caso dos trabalhadores de plataformas, dos estagiários e dos aprendizes⁸⁵.

É certo que, quando não se trate de verdadeira relação de trabalho, poderá haver nestes casos um contrato equiparado^{86/87}, com dependência económica, nos termos do artigo 10.º CT. Não obstante, apesar de se aplicar então uma parte do regime laboral, não foi objeto de extensão pelo artigo 10.º CT a matéria referente aos deveres de informação, mas antes as “normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico”. Portanto, não se determinando a aplicação a estes prestadores (sem subordinação jurídica) dos deveres de informação do empregador, questiona-se se estará integralmente cumprida a obrigação de transposição. É certo que é dado cumprimento ao artigo 1.º, n.º 2 da Diretiva 2019/1152, pelo

⁸⁴ Cf. o disposto no artigo 9.º CT.

⁸⁵ Cf. também JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 5, considerando que estão excluídos os trabalhadores independentes, bem como os prestadores com dependência económica, mas admitindo “urna obrigação de resposta [do empregador] a qualquer pedido de informação de um trabalhador que possa vir a ser abrangido por uma convenção coletiva por força das citadas disposições dos arts. 10.º-A e 498.º-A”.

⁸⁶ Abordando a aplicação da Diretiva 2019/1152 ao equivalente aos contratos equiparados, cf. JUAN MANUEL DIESTE COBO, *Contractual Relations between Providers and Digital Platforms: The Spanish ‘Riders Law’*, cit., pp. 1206 e 1207, referindo ainda a criação de um novo modelo que garanta a proteção dos direitos laborais e da proteção social também a esta categoria de trabalhadores.

⁸⁷ JOANA NUNES VICENTE, *Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril de 2023*, cit., p. 114, concorda que este dever não se aplica a trabalhadores sem subordinação jurídica.

que, do ponto de vista formal, tal dever mostra-se cumprido. Não obstante, considerando uma interpretação conforme ao direito europeu e em especial ao Considerando 8, parece que a solução encontrada peca por incompleta.

Porém, com a nova Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, será necessário alargar aos trabalhadores de plataformas (com ou sem subordinação jurídica) este dever de informação, o qual, nos termos do artigo 9.º, assume contornos específicos e muito pormenorizados⁸⁸.

IX. Conforme já referido, Portugal, contrariamente à maior parte dos EM, apenas fez uso da cláusula de exceção prevista no Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de janeiro. No entanto, a partir do CT 2003, o regime passou a aplicar-se a todos os contratos de trabalho,

⁸⁸ A informação incide sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou de sistemas automatizados de tomada de decisões. No que respeita aos sistemas automatizados de monitorização, há que informar o trabalhador sobre se esses sistemas estão a ser utilizados ou se foram tomadas medidas para a sua introdução, quais as categorias de dados e de ações monitorizados, supervisionados ou avaliados por esses sistemas, incluindo qualquer avaliação pelo destinatário do serviço, qual o objetivo da monitorização e a forma como o sistema deve efetuar essa monitorização e quais os destinatários ou categorias de destinatários dos dados pessoais tratados por esses sistemas e qualquer transmissão ou transferência desses dados pessoais, inclusive no âmbito de um grupo de empresas. No que diz respeito aos sistemas automatizados de tomada de decisões, há que informar o trabalhador sobre se esses sistemas estão a ser utilizados ou se foram tomadas medidas para a sua introdução, as categorias de decisões tomadas ou apoiadas por tais sistemas e as principais categorias de dados e os principais parâmetros tidos em conta por esses sistemas e a importância relativa desses parâmetros nas decisões automatizadas, incluindo a forma como o comportamento ou os dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais influenciam as decisões. É ainda necessário explicar os motivos subjacentes a qualquer decisão de restringir, suspender ou encerrar contas pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, de recusar remuneração por trabalho efetuado por essas pessoas, bem como a qualquer decisão que altere a sua situação contratual ou qualquer decisão de efeito equivalente ou prejudicial (cf. artigo 9.º, n.º 2).

obrigando todo e qualquer empregador e em relação a qualquer contrato de trabalho^{89/90}, incluindo na recente Lei n.º 13/2023, de 3 de abril⁹¹. A opção de aplicação a todo o universo de trabalhadores pode suscitar algumas reservas. Com efeito, em particular nos contratos de muito curta duração, pareceria justificar-se a exclusão, até porque, muitas vezes, o prazo para o cumprimento dos deveres de informação poderá extravasar a própria duração da relação laboral. Com efeito, ainda que à data (2003) não estivesse em vigor o regime dos contratos de muito curta duração (atual artigo 142.º CT), já havia a possibilidade de celebração de contratos com uma duração muito reduzida, no âmbito do contrato a termo certo ou incerto, pelo que se poderia justificar - então, bem como atualmente - referida exceção⁹². Por outro lado, a partir de 2009, desde que tal regime surge

⁸⁹ De acordo com o Staff Working Document REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC), p. 17, dezoito EM utilizaram a exceção relativa às quatro Semanas, sete EM utilizaram a exceção relativa ao trabalho que não excedesse 8 horas semanais e quinze EM utilizaram a terceira exceção, relativa a relações com carácter ocasional e/ou especial, desde que, nesses casos, razões objetivas justificassem a não aplicação.

⁹⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 461, justifica esta solução, considerando que a "informação a cargo do empregador impõe-se em todos os contratos de trabalho, independentemente da respetiva duração, até porque essa é a solução que decorre dos deveres gerais de informação do artigo 227.º do CC."

⁹¹ Portugal também não excluiu da aplicação da Diretiva determinadas categorias de trabalhadores especiais, em relação aos quais se poderia justificar a sua não aplicação. Com efeito, no Considerando 14, o legislador europeu previu a possibilidade de os Estados-Membros excluírem da aplicação da diretiva as pessoas singulares que fossem empregadores de trabalhadores domésticos nas suas habitações, relativamente a algumas matérias: consideração e resposta a pedidos de transição para outra forma de emprego; prestação de formação obrigatória e gratuita; e previsão de meios de recurso com base em presunções favoráveis em caso de informação em falta na documentação que deve ser facultada ao trabalhador nos termos da presente diretiva. No entanto, uma vez mais, esta exceção não seria aplicável aos deveres de informação, e sim a certos requisitos mínimos das condições de trabalho previstos no Capítulo III da Diretiva 2019/1152.

⁹² No entanto, JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after*

expressamente consagrado, parece menos justificável a omissão desta exclusão, pois que é dificilmente crível que na prática seja possível cumprir - e ainda menos que seja efetivamente cumprido - tal dever de informação.

4. Efeitos decorrentes da Diretiva

I. Conforme se referiu, apesar de algumas reservas iniciais, a Diretiva 91/533/CEE determinou, no seu artigo 6.º, que não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais em matéria de forma do contrato ou da relação de trabalho, de regime de prova da existência e do conteúdo do contrato ou da relação de trabalho, nem em matéria de regras processuais aplicáveis na matéria. No entanto, esta afirmação suscitou sempre algumas reservas na doutrina, pelo que quando a questão foi colocada ao TJUE, este órgão acabou por tomar uma posição no problema.

Na verdade, é muito pouca a jurisprudência existente sobre estas Diretivas. Constitui uma importante exceção o Acórdão *Kampelmann*, do TJUE, onde se averiguou se a informação prestada por escrito pelo empregador tinha ou não valor probatório^{93/94}. A decisão é extremamente relevante, não só porque retoma um assunto muito discutido aquando da elaboração da Diretiva 91/533/CEE e que o

Kampelmann, cit., p. 218, parece considerar que tal exceção poderia colidir com o princípio da igualdade e não discriminação dos trabalhadores a tempo parcial, em especial por força da Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial.

⁹³ Acórdão de 4 de dezembro de 1997, Processos C-253/96 e C-258/96, disponível em www.curia.eu

⁹⁴ Com uma análise do Acórdão, cf. PAULA MEIRA LOURENÇO, *Os deveres de informação no contrato de trabalho*, cit., pp. 96 ss.

legislador europeu procurou resolver com o artigo 6.º, como também porque o TJUE acabou por conferir algum valor probatório às declarações informativas emanadas do empregador.

Estava em causa a interpretação do artigo 2.º, n.º 2, alínea c), da Diretiva 91/533/CEE. O processo foi instaurado por alguns trabalhadores contra o empregador, após este se recusar a fazer uma promoção, pelo facto de não terem provado a antiguidade necessária no exercício das funções correspondentes ao nível e a qualificação pertinentes, apesar de, vários anos antes, os trabalhadores terem recebido informações escritas por parte do empregador em sentido contrário. Segundo o que ficou provado, ainda antes da entrada em vigor da Diretiva, os trabalhadores foram informados por escrito que tinham sido promovidos, sendo identificado o novo grau e nível de atividade em que se encontravam. Muitos anos depois, em 1991 e 1992, solicitaram uma promoção para o grau superior (o que já seria possível, de acordo com a regulamentação aplicável), que o empregador rejeitou, invocando que a informação anterior estava incorreta, já que as suas atividades correspondiam a um nível inferior, que não podia ser tido em conta para a classificação no grau superior de acordo com as convenções coletivas aplicáveis.

A questão discutida era referente ao ónus da prova: deveria ser o empregador a provar que a classificação inicialmente comunicada estava incorreta, ou deveriam ser os trabalhadores a provar que as suas funções correspondiam efetivamente ao grau e nível comunicados? A questão prejudicial colocada ao TJUE foi, precisamente, a de saber se da Diretiva 91/533/CEE resultava ou não uma inversão do

ónus da prova, que seria assim do empregador, uma vez que ele teria prestado previamente aquela informação por escrito.

II. Num primeiro momento, o TJUE afirmou que, nos termos do artigo 6.º da Diretiva 91/533/CEE, as normas nacionais relativas ao ónus da prova não são, enquanto tais, afetadas pela mesma. Contudo, reconhecendo que o empregador está efetivamente obrigado a comunicar certos elementos essenciais ao trabalhador, o Tribunal concluiu que este objetivo não seria atingido se o trabalhador não pudesse utilizar a informação efetivamente recebida, para qualquer efeito de prova, principalmente em caso de litígio sobre os elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho. Assim, a informação tinha de ter algum valor probatório, havendo uma *presunção de verdade* do seu conteúdo, comparável à que o Direito interno reconhece à prova documental, ainda que o empregador possa demonstrar o contrário⁹⁵. Esta *presunção de verdade* acaba assim por constituir uma nova forma de prova, inexistente no direito interno^{96/97}. Sublinhe-se, contudo, que não existe aqui uma *presunção legal*

⁹⁵ Corresponde também à solução do Direito Britânico, como nos informa JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, cit., p. 225, ao referir que se trata de um princípio de prova muito forte (“*very strong prima facie evidence*”).

⁹⁶ Cf. ANNA RIVARA, *La Direttiva sull’Informazione e l’Effettività dei Diritti*, cit., p. 181: “*La presunzione che il giudice comunitario ritiene annessa alle informazioni previste dalla direttiva definisce infatti l’attendibilità delle dichiarazioni del datore di lavoro, introducendo una nuova fonte di prova privilegiata, diretta a garantire al lavoratore un’effettiva giustiziabilità dei propri diritti.*”

⁹⁷ Sobre o tema, PAULA MEIRA LOURENÇO, *Os deveres de informação no contrato de trabalho*, cit., pp. 102 e 103, considera que houve uma incorreta tradução do Acórdão para português e que, se se aplicam as regras de direito probatório dos EM, então não se pode falar em *presunção de verdade* em sentido técnico-jurídico, já que não existe tal *presunção* entre os meios de prova existentes no nosso direito.

associada ao documento informativo, já que, de acordo com a decisão, o seu valor é o de um documento escrito, tal como resulta do direito interno⁹⁸. Portanto, em bom rigor, quando se fala em presunção, não é em sentido técnico, pois a presunção em sentido técnico corresponderia a dispensar a prova, enquanto que, no caso em apreço, se considera haver uma prova equivalente à de um documento escrito.

Esta tomada de posição do TJUE afasta-se da orientação que prevaleceu nos trabalhos preparatórios da Diretiva 91/533/CEE, nos quais se optou por não tomar partido em matéria de prova⁹⁹. De facto, na prática, como o Tribunal reconheceu, se o único documento existente acerca do elemento em causa for aquele pelo qual se cumpriu a obrigação de informação, será difícil ao empregador afastar esse princípio de prova¹⁰⁰.

⁹⁸ Assim também ANNA RIVARA, *La Direttiva sull'Informazione e l'Effettività dei Diritti*, cit., p. 138.

⁹⁹ Neste sentido, JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, cit., p. 225.

¹⁰⁰ Em sentido diverso, PAULA MEIRA LOURENÇO, *Os deveres de informação no contrato de trabalho*, cit., pp. 103 e 104, considera que quando a informação seja relativa a factos (identidade das partes, local de trabalho, categoria do trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo, data da celebração e do início de efeitos do contrato e duração previsível, em caso de contrato a termo), a declaração do empregador consubstancia uma confissão extrajudicial, nos termos do artigo 358.º, n.º 2, do CC, a qual admite sempre prova em contrário. Se a informação for referente a elementos jurídicos (duração das férias, prazos de aviso prévio, valor e periodicidade da retribuição, período normal de trabalho e IRCT), não será confissão, por não derivar de factos.

Não acompanhamos este entendimento, por nos parecer que contraria a solução adotada no Acórdão Kampelmann, mas essencialmente por considerarmos que não se aplica aqui a diferenciação entre factos e direito. Com efeito, por exemplo, em termos de férias, pode ser aplicável o regime contratualmente acordado, sendo uma matéria de facto e não de mera aplicação da lei. Para além disso, se alguns elementos da informação são apenas comunicativos, outros resultam de um acordo negocial (por exemplo, retribuição, período normal de trabalho, local de trabalho).

III. Por outro lado, e apesar de isso não ter sido afirmado pelo Tribunal, há também que fazer uma ressalva quanto à possibilidade de o empregador refutar a informação que prestou por escrito. Com efeito, o trabalhador tem de poder confiar na informação que recebe do empregador, caso contrário a imposição deste dever não teria qualquer efeito útil. O empregador informa o trabalhador no cumprimento de uma obrigação imposta pela Diretiva e por lei, pelo que este cumprimento não pode ser feito em contradição com o Princípio da boa fé e do correto cumprimento das obrigações contratuais¹⁰¹.

Significa isto que da possibilidade de refutar a informação prestada não pode resultar a possibilidade de o empregador fornecer informações não verdadeiras, nem de provar *a posteriori* que forneceu informações erradas. Esses comportamentos seriam, como é óbvio, manifestamente contrários à boa fé, podendo constituir abuso do direito, em particular *venire contra factum proprium*. Assim, concordamos com a doutrina que considera que a eventual refutação da informação escrita previamente fornecida apenas poderá ser admitida se tiver ocorrido um erro desculpável¹⁰² por parte do empregador, o que compete a este demonstrar. Note-se, porém, que esta exigência não resulta do Acórdão Kampelmann, consubstanciando uma interpretação restritiva¹⁰³ do que foi decidido nesta sede, em consonância com o que resulta da articulação com o Direito interno, em especial o Princípio da boa fé.

¹⁰¹ Assim também ANNA RIVARA, *La Direttiva sull'Informazione e l'Effettività dei Diritti*, cit., p. 139.

¹⁰² A expressão é utilizada por ANNA RIVARA, *La Direttiva sull'Informazione e l'Effettività dei Diritti*, cit., p. 139.

¹⁰³ Defendida por ANNA RIVARA, *La Direttiva sull'Informazione e l'Effettività dei Diritti*, cit., p. 139.

IV. Outro problema será o caso de haver um acordo assinado por empregador e trabalhador com um conteúdo diferente do que consta do documento pelo qual o empregador cumpriu a sua obrigação de informação¹⁰⁴. De facto, o objetivo das duas Diretivas é o de proteger o trabalhador que não tem um contrato escrito, e não o de pôr em causa as estipulações contratuais eventualmente existentes¹⁰⁵. Para além disso, as obrigações do empregador decorrem do contrato, e não do documento que utiliza para cumprir o dever de informação. Assim, neste caso, pressupondo a contemporaneidade dos documentos, parece-nos que deverá prevalecer o estipulado a nível contratual. Situação diversa poderá ser a prestação de informação posterior, já que esta poderá decorrer de um novo acordo, o que competirá à parte interessada demonstrar, nos termos gerais do ónus da prova. Não obstante, seguindo o Acórdão Kampelmann, o documento da informação constituirá então uma presunção de verdade.

V. No Acórdão Kampelmann, o Tribunal também desenvolveu alguns pontos específicos da Diretiva, considerando que, no que concerne à categoria, não bastaria o empregador informar a sua denominação, tendo efetivamente que fazer uma descrição das funções e

¹⁰⁴ No Direito Britânico, caso se demonstre que havia efetivamente um acordo do trabalhador (que não se limitou a assinar o documento), prevalece a estipulação contratual, que pode modificar o contrato previamente celebrado. Assim, cf. JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, p. 226. Posteriormente, na p. 229, afirma: “where the contract has been created prior to the entry into force of the Directive and there is an inconsistency between the contractual documentation and the employer’s subsequent notification, the employee ought to be able to rely upon the contract.”.

¹⁰⁵ JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, cit., p. 229.

tarefas a desempenhar, norma que seria de aplicação direta e imediata.

A propósito da aplicabilidade da Diretiva, independentemente de transposição, o TJUE considerou que o artigo 2.º, n.º 2, alínea c) continha de forma clara e inequívoca alguns elementos essenciais do contrato que deviam ser comunicados ao trabalhador, apesar de ser oferecida aos EM uma alternativa¹⁰⁶: informar “«o título, grau, qualidade ou categoria do posto de trabalho que o trabalhador ocupa», ou «a caracterização ou descrição sumárias do trabalho»”. Para o Tribunal, não obstante essa escolha que cada Estado teria de fazer, trata-se de uma disposição incondicional e suficientemente precisa para que os particulares a possam invocar diretamente nos órgãos jurisdicionais nacionais, raciocínio que nos parece poder ser transposto para normas similares constantes na Diretiva atual. Portanto, esta invocação pode ter lugar quer quando o Estado se abstenha de transpor a Diretiva 91/533/CEE, quer quando o faça de forma incorreta¹⁰⁷.

A questão da aplicabilidade direta não era de somenos importância, uma vez que, nos termos do artigo 189.º TCE, o efeito direto apenas pode ser invocado perante o Estado, e não perante particulares. Na verdade, o Tribunal considerou - na linha de outros arestos citados na decisão - que este efeito direto pode ser invocado também

¹⁰⁶ JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after KampeImann*, cit., p. 227, assinala, e bem, que o Tribunal teve alguma dificuldade em justificar que a obrigação tinha efeito direto, dada a alternativa possibilitada aos EM.

¹⁰⁷ Cf. consta do texto do próprio Acórdão: “*Há portanto que concluir que as disposições em causa são incondicionais e suficientemente precisas para que os particulares as possam invocar directamente nos órgãos jurisdicionais nacionais seja porque o Estado se absteve de transpor nos prazos prescritos a directiva para direito nacional, seja porque fez uma transposição incorrecta.*”.

contra entidades ou organismos submetidos ao poder do Estado, bem como perante entidades ou organismos “que disponham de poderes especiais que ultrapassam os que resultam das normas aplicáveis nas relações entre particulares, tais como pessoas coletivas territoriais ou organismos que, qualquer que seja a sua forma jurídica, foram encarregados, por força de um ato de autoridade pública, de prestar, sob o controlo desta última, um serviço de interesse público”¹⁰⁸.

VI. Noutra decisão¹⁰⁹, o TJUE considerou que o artigo 8.º, n.º 1, da Diretiva 91/533/CEE, deve ser interpretado no sentido de que “não se opõe a uma legislação nacional que prevê que uma convenção coletiva que assegura a transposição para o direito nacional das disposições dessa diretiva é aplicável a um trabalhador, mesmo que este não seja membro de uma organização sindical signatária dessa convenção coletiva”. Também o n.º 2 deste artigo 8.º não se opõe a que “um trabalhador que não seja membro de uma organização sindical signatária de uma convenção coletiva que regula a relação de trabalho deste último possa ser considerado «abrangido por» essa convenção”.

Em contrapartida, não se encontra ainda jurisprudência relativa à Diretiva 2019/1152¹¹⁰. Sem prejuízo disso, afigura-se que as

¹⁰⁸ JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, cit., p. 228, refere que uma entidade privada foi vista como uma emanção do Estado.

¹⁰⁹ Acórdão de 18 de dezembro de 2008 (Ruben Andersen, Processo C-306/07), disponível em www.curia.eu

¹¹⁰ Apenas foi possível encontrar a referência à Diretiva 2019/1152 no Acórdão de 28 de outubro de 2021 (BX/Unitatea Administrativ Teritorială D., Processo C-909/19), disponível em www.curia.eu, relativa a um problema de tempo de trabalho. Na fundamentação desta decisão, o Tribunal referiu o artigo 13.º da Diretiva

decisões referidas a propósito da Diretiva 91/533/CEE continuam aplicáveis no atual enquadramento jurídico dos deveres de informação do empregador, com as devidas adaptações.

5. Conteúdo do dever de informação

I. Como já vimos, tanto a Diretiva 91/533/CEE, como a Diretiva 2019/1152 estabelecem o dever de o empregador informar o trabalhador acerca dos elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho¹¹¹. Ambas contêm um elenco de matérias em que esse dever é declarado, mas que não exclui a possibilidade de abarcar outros temas dele não constantes.

Atento o regime do artigo 106.º CT, verifica-se que o legislador português delimitou os deveres de informação aos “aspectos relevantes”, impondo essa obrigação tanto para o empregador, como para o trabalhador¹¹². Ainda assim, o objeto desta obrigação não é

2019/1152, nos termos do qual os EM devem garantir que, “nos casos em que um empregador seja obrigado pelo direito da União ou nacional ou por convenções coletivas a ministrar formação a um trabalhador para o desempenho das funções para as quais foi contratado, essa formação deve ser ministrada sem custos para o trabalhador, deve contar como tempo de trabalho e, se possível, decorrer durante o horário de trabalho”. Neste âmbito, concluiu que o artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, deve ser interpretado no sentido de que “o período durante o qual um trabalhador segue uma formação profissional que lhe é imposta pela sua entidade patronal, que decorre fora do seu local de trabalho habitual, nas instalações do prestador dos serviços de formação, e durante o qual não exerce as suas funções habituais, constitui «tempo de trabalho», na aceção dessa disposição”.

¹¹¹ A Diretiva 91/533/CEE referia tanto o contrato de trabalho, como a relação de trabalho, enquanto a Diretiva 2019/1152 refere apenas a relação de trabalho. Contudo, ainda que se possa pensar, por exemplo, num contrato de trabalho inválido, sempre haverá efeitos dele decorrentes que não podem ser destruídos (artigo 122.º, n.º 1, do CT).

¹¹² No sentido da bilateralização, cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 455, invocando o carácter sinalagmático do contrato de trabalho,

coincidente: no caso do empregador, este deve informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do *contrato de trabalho*¹¹³, enquanto o trabalhador deve informar o empregador sobre os aspetos relevantes para a *prestação da atividade laboral*. No entanto, como já foi sublinhado, no que concerne ao trabalhador, apenas serão aspetos relevantes na prestação de trabalho aqueles que não contendam com os direitos fundamentais e os direitos de personalidade, devendo assim ser feita uma articulação com os artigos 16.º a 19.º CT, tema do qual não nos ocupamos no presente estudo.

Por outro lado, apesar desta *aparente bilateralização*, a verdade é que os artigos 106.º a 109.º se dirigem exclusivamente ao empregador^{114/115}, donde se consegue concluir que, no caso em apreço, é apenas essa a matéria que está em causa, aliás em cumprimento da obrigação de transposição das Diretivas europeias.

II. Centrando-nos no empregador, em cumprimento das Diretivas, o n.º 3 do artigo 106.º elenca um conjunto de aspetos cuja informação é obrigatória.

pelo que, “tanto na formação como na execução, há deveres recíprocos, nomeadamente no que respeita a informações a prestar pelas partes. A consagração de deveres recíprocos impostos a cada uma das partes de informar a contraparte da sua situação jurídica e das alterações relevantes para o cumprimento do contrato de trabalho constitui um dos aspetos de alteração introduzida pelo Código do Trabalho.”.

¹¹³ Designados por ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 262, como as “«regras do jogo» a que a relação entre as partes irá submeter-se”.

¹¹⁴ Cf. também MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, cit., p. 195, onde salienta a existência de uma diferença fundamental na posição do empregador e do trabalhador no que respeita ao dever de informação.

¹¹⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 262, refere que este paralelismo “forçado” se desvanece nos artigos subsequentes.

Tal como já referido, muito embora esta listagem seja significativa, daqui não resulta uma restrição dos deveres de informação do empregador quanto a outros aspetos importantes para a relação laboral e que não estejam aí indicados¹¹⁶. Com efeito, como nos demais contratos de direito privado, aplica-se o Princípio da boa fé, consagrado especificamente no artigo 126.º CT. Assim sendo, sem prejuízo de deverem ser transmitidos todos os aspetos constantes do artigo 106.º, n.º 3, tal não obsta à existência do dever de informação de outros elementos relevantes, como, aliás, também resulta do n.º 1 desse mesmo preceito. Contudo, consideramos haver uma diferença: no âmbito do artigo 106.º - C quer o n.º 1, quer o n.º 3 - trata-se do dever de informar aspetos relevantes *do contrato de trabalho*, na linha das duas Diretivas. Esta informação está diretamente relacionada com a segurança e transparência do mercado de trabalho, permitindo fornecer ao trabalhador um conjunto de aspetos essenciais relativos à relação de trabalho, especialmente importantes quando o contrato não tenha observado a forma escrita. Diferentemente, os deveres de informação emanados da boa fé, como por exemplo sobre aspetos relacionados com a atividade propriamente dita, integram o dever geral de informação previsto no artigo 126.º CT. Podem estar em causa quaisquer outros aspetos, ainda que não relacionados com o contrato propriamente dito: a título de exemplo, poderia pensar-se na situação económica da empresa, sendo essa, sem dúvida, uma informação relevante para a decisão de contratar por parte do trabalhador, mas que não consta da listagem do n.º 3

¹¹⁶ Assim também JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 7.

do artigo 106.º. Assim, se a empresa foi declarada insolvente, ou se está em vias de o ser, essa será decerto uma informação relevante, ao abrigo do Princípio da boa fé^{117/118}.

III. Seguidamente, vamos então debruçar-nos sobre os aspetos indicados no artigo 106.º, n.º 3, do CT. Como referido, esta norma foi significativamente alterada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Duas notas prévias: em primeiro lugar, o legislador nacional optou pela transposição por via legislativa, mas o artigo 21.º, n.ºs 4 e 5, da Diretiva 2019/1152 admite igualmente a intervenção dos parceiros sociais, desde que sejam tomadas todas as medidas necessárias para garantir a todo o tempo os resultados pretendidos pela diretiva¹¹⁹.

¹¹⁷ Considerando que é uma informação relevante ao abrigo do artigo 106.º CT, cf. LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 264.

No mesmo sentido, GUILHERME DRAY, *Lições de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024, p. 343, acrescentando também a possibilidade de falhar pontualmente ao pagamento do salário.

¹¹⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 459, considera ainda que, ao abrigo do artigo 106.º, n.º 1, do CT, o empregador “deverá prestar ao trabalhador todas as informações necessárias para a prossecução da atividade, tanto as que respeitam ao conteúdo do contrato, como as que se relacionam com a sua execução, designadamente em termos de segurança (artigo 106.º, n.º 1, do CT). Impõem-se, assim, deveres de informação sobre vários aspetos, p. ex. o dever de informar sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador e medidas em caso de perigo (v. g., regras de evacuação em caso de incêndio) ou sobre os equipamentos de trabalho utilizados, nomeadamente quanto às condições e riscos decorrentes da utilização.”

¹¹⁹ O Considerando 38 da Diretiva 2019/1152 estabelece que “A autonomia dos parceiros sociais e a sua qualidade de representantes dos trabalhadores e dos empregadores deverão ser respeitadas. Por conseguinte, os parceiros sociais deverão poder considerar que, para a consecução dos objetivos da presente diretiva, em determinados setores ou situações é mais adequado aplicar disposições diferentes de certas normas mínimas estabelecidas na presente diretiva. Por conseguinte, os Estados-Membros deverão poder autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas que diferem de certas disposições constantes da presente diretiva, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores

Em segundo lugar, a transposição não teve em consideração os eventuais efeitos relativamente às empresas de menor dimensão, dado que o disposto na lei interna se aplica a todos os empregadores, independentemente de se tratar de pessoa coletiva ou não, em forma empresarial ou não, entre outros aspetos. Em contrapartida, o Considerando 48 da Diretiva 2019/1152 indicava que, ao dar execução à Diretiva, os EM deveriam “evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das micro, pequenas e médias empresas. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar o impacto do seu ato de transposição para as pequenas e médias empresas, a fim de garantir que não sejam afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos, e a publicar os resultados dessas avaliações.”. Situação que desconhecemos se terá ocorrido, mas é certo que a aplicação do regime não sofreu qualquer alteração em função da natureza e da dimensão do empregador.

IV. Analisando o disposto nos artigos 106.º e seguintes do CT, verifica-se que a alteração não se verificou ao nível das primeiras quatro alíneas, que mantiveram a sua redação. Nos termos da alínea a), deve o empregador informar ao trabalhador: *a) A respetiva 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.*

Esta norma corresponde ao artigo 4.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2019/1152, que identifica o dever de informar a “identidade das

não seja reduzido.”.

partes na relação de trabalho”. Assim, o legislador português densificou este dever, esclarecendo que, por identificação das partes na relação de trabalho, se entende não apenas a identificação do empregador, como também, sendo caso disso, a eventual existência de uma relação societária.

Ainda que não esteja expressamente referido, a identificação compreende: (i) a denominação ou nome do empregador, consoante se trate de pessoa coletiva ou singular; (ii) a indicação do número de contribuinte fiscal, e, sendo caso disso, de pessoa coletiva; (iii) a identificação da pessoa que representa a pessoa coletiva, de acordo com os respetivos estatutos. E, por fim, como resulta da própria alínea a), a sede ou domicílio do empregador.

A comunicação desta informação é essencial, não apenas para o trabalhador saber a quem realmente presta trabalho, como principalmente para o exercício dos seus direitos, nomeadamente no que concerne à tutela dos créditos laborais e ao recurso a certos mecanismos previstos na lei, como é o caso do artigo 334.º CT^{120/121}.

V. Por sua vez, a alínea b) estabelece o dever de o empregador comunicar ao trabalhador *o local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações*. Esta disposição não corresponde exatamente ao artigo 4.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2019/1152, nos termos do qual há que informar “O local de trabalho; na ausência de local de

¹²⁰ Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, cit., p. 208.

¹²¹ Por esse motivo, sempre que se verifique alguma alteração a nível societário, deve igualmente ser atualizada a informação a esse respeito, nos termos do artigo 109.º CT.

trabalho fixo ou predominante, o princípio de que o trabalhador desenvolve a sua atividade em vários locais ou pode determinar o seu local de trabalho, bem como a sede ou, eventualmente, o domicílio do empregador”¹²².

No entanto, parece haver uma razão de ser para tal: é que a referência ao facto de o trabalhador poder determinar o seu local de trabalho não parece, de todo, aplicável ao trabalhador com subordinação jurídica. Com efeito, dado o abrangente conceito de trabalhador presente na Diretiva (pelo menos, se se tiver em conta o Considerando 8), esta parte do preceito poderá estar pensada para as situações de dependência económica, e não propriamente de subordinação jurídica, uma vez que, nestas últimas, a determinação do local de trabalho é um elemento essencial do acordo contratual, tal como previsto no artigo 193.º, n.º 1.

A indicação do local não se confunde, assim, com a sua determinação: a determinação faz parte dos elementos que as partes devem, de comum acordo, estabelecer; de seguida, o empregador informa o trabalhador por escrito da localização onde deverá prestar a sua atividade. Por conseguinte, não é ao empregador que compete a definição do local, mas este deverá, em cumprimento do acordo contratual, indicar por escrito esse mesmo local. Por outro lado, o local de trabalho deve ser indicado em concreto, identificando de forma suficientemente clara a localização exata, quando ela exista. Essa localização pode ser mais ou menos abrangente - por exemplo, a ou as

¹²² JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 8, considera que, em articulação com o Considerando 16 da Diretiva 2019/1152, “*não seria suficiente, ao que parece, a indicação de que há vários locais de trabalho, mas seria ainda necessária informação sobre como é que se altera a localização*”.

lojas de Lisboa - podendo também ser feita com referência à morada propriamente dita.

A verdade é que parece que a Diretiva 2019/1152 procura chamar a atenção para as novas formas de emprego (por exemplo, Considerandos 4 e 5)¹²³, principalmente aquelas em que o local de trabalho já não é um elemento essencial, tais como o teletrabalho, o trabalho disperso por vários locais, ou até mesmo os nómadas digitais. Quando o local não seja fixo - caso típico dos trabalhadores que prestam a sua atividade numa determinada área, podendo, por exemplo, realizá-la no domicílio do cliente do empregador - o trabalhador deverá receber “informação sobre as modalidades, caso existam, de deslocação entre os locais de trabalho”¹²⁴. A nossa lei não parece ainda acolher essa possibilidade, mas, a nosso ver, a alínea b) deve ser lida nesse sentido, ou seja, em conformidade com a Diretiva.

VI. A alínea c) do n.º 3 do artigo 106.º refere a informação sobre a *categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes*. Esta exigência corresponde ao artigo 4.º, n.º 2, alínea c), da Diretiva 2019/1152, que impõe o dever de informar: “i) o título, grau, natureza ou categoria do posto de trabalho que o trabalhador ocupa; ou ii) a caracterização ou descrição sumárias do trabalho”.

O legislador português optou, assim, por implementar a dupla alternativa: ou se comunica qual é a categoria do trabalhador, ou a

¹²³ No relatório de avaliação da Diretiva de 1991, o Anexo VII contém a descrição de algumas das novas formas de emprego, incluindo o teletrabalho, o trabalho móvel baseado em tecnologias de informação (“ICT-based mobile work”) e o trabalho em plataformas (“Crowd employment”).

¹²⁴ Conforme resulta do Considerando 16 da Diretiva 2019/1152.

descrição sumária das funções¹²⁵. Não obstante, à semelhança do que se disse a propósito da alínea b), também aqui a categoria não será um elemento a determinar apenas pelo empregador. Bem pelo contrário, a definição da categoria faz parte do núcleo essencial do acordo das partes, nos termos dos artigos 11.º e 115.º, n.º 1, do CT. Assim, também aqui há apenas o dever de, por escrito, indicar o que terá resultado do acordo contratual, ainda que por referência a uma categoria convencional. De lembrar ainda que, no seguimento do Acórdão Kampelmann, não basta indicar a denominação da categoria do trabalhador, sendo necessário, pelo menos, uma descrição genérica das atividades a desempenhar.

VII. O artigo 106.º, n.º 3, alínea d), impõe o dever de informar sobre *a data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos*. Apesar de corresponder ao artigo 4.º, n.º 2, alínea d), da Diretiva 2019/1152, a formulação da lei nacional vai mais longe, não se limitando a referir “a data de início da relação de trabalho”. Com efeito, para além do início dos efeitos, o empregador deve informar a data de celebração do contrato. Em princípio, os direitos emergentes do contrato de trabalho apenas existem a partir do início da produção de efeitos, mas pode, na verdade, haver outros efeitos que atendam apenas à data de celebração, como por exemplo a contagem de antiguidade, nomeadamente quando haja uma ação de formação profissional prévia ao início do desempenho de funções¹²⁶.

¹²⁵ Diversamente, no Decreto-Lei n.º 5/94, o empregador devia informar a categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo. Sobre o tema, cf. PAULA MEIRA LOURENÇO, *Os deveres de informação no contrato de trabalho*, cit., pp. 93 e 94.

¹²⁶ Neste sentido, LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., p. 198.

VIII. A alínea e) do n.º 3 do artigo 106.º do CT impõe o dever de o empregador informar o trabalhador relativamente ao “*termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto*”, encontrando-se aqui uma das alterações da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

A norma corresponde exatamente ao disposto no artigo 4.º, n.º 2, alínea e), da Diretiva 2019/1152, cuja formulação é ligeiramente diversa da constante da Diretiva 91/533/CEE, onde se referia “a duração previsível do contrato ou da relação de trabalho”. A atual redação diferencia consoante se trate de um termo certo, caso em que deve ser indicada a data de termo do contrato, ou de um termo incerto, caso em que se deverá informar a duração previsível.

Também aqui não há que confundir o dever de informar com o núcleo contratual propriamente dito. Com efeito, não é o empregador que impõe o termo, devendo este ser aceite pelo trabalhador, no âmbito da sua autonomia contratual. Mas, uma vez aceite, o empregador deve informar por escrito qual a duração do contrato, quando esta seja previamente conhecida, ou a previsão de duração, quando o não seja. Esta informação surge claramente no contexto de uma relação de trabalho com previsibilidade, objetivo máximo da Diretiva 2019/1152.

IX. Nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 106.º do CT, o empregador deve informar o trabalhador acerca da “*duração das férias ou o critério para a sua determinação*”. Este regime não corresponde exatamente ao artigo 4.º, n.º 2, alínea i), da Diretiva 2019/1152, que indica “o período de férias remuneradas a que o trabalhador tem

direito ou, caso não seja possível dispor dessa indicação no momento da prestação da informação, os critérios de atribuição e de determinação dessas férias”. Portanto, encontra-se em falta a indicação de que as férias são remuneradas¹²⁷.

Esta informação pode, de acordo com o n.º 4 do preceito (que se encontra, de resto, em consonância com o artigo 4.º, n.º 3, da Diretiva 2019/1152), ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa. Quer isto dizer que o empregador pode, nesta matéria, remeter para a lei, IRCT ou regulamento interno, indicando as correspondentes disposições aplicáveis ao caso concreto. Contudo, não basta, quanto a nós, a remissão para o dispositivo aplicável, devendo antes indicar-se em concreto as normas de onde resulta a determinação das férias¹²⁸, de modo a que haja certeza da parte do trabalhador relativamente ao exercício dos seus direitos. Assim, não será suficiente, a nosso ver, uma remissão para os artigos 237.º e seguintes do CT, uma vez que isso obrigaria o trabalhador a interpretar e aplicar a lei, quando tais conhecimentos não podem ser exigidos a um trabalhador médio. Assim, sem prejuízo da admissibilidade da remissão, deve conhecer, exatamente, o número de dias de férias a que tem direito em cada período, ou como podem estas ser calculadas (por exemplo, mediante um critério de majoração).

¹²⁷ A menos que se entenda que essa indicação resulta do dever de informação relativamente aos elementos da remuneração, entendimento que não nos parece de aceitar, uma vez que se trata de matérias diferentes: uma coisa é o regime das férias, outra será o da retribuição.

¹²⁸ Também neste sentido, cf. JOANA NUNES VICENTE, *Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril de 2023*, cit., p. 129, ao referir que não basta uma remissão genérica.

X. A alínea g) do n.º 3 do artigo 106.º do CT, alterada em 2023, estabelece o dever de informar o trabalhador acerca dos “prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação”. Porém, a redação não corresponde exatamente ao artigo 4.º, n.º 2, alínea j), da Diretiva 2019/1152, que menciona “o procedimento a observar pelo empregador e pelo trabalhador, incluindo requisitos formais e períodos de pré-aviso, em caso de cessação da relação de trabalho ou, caso não seja possível indicar os períodos de pré-aviso no momento da prestação da informação, o método para a sua determinação”.

Tal como na alínea anterior, também aqui se aplica o artigo 106.º, n.º 4, do CT, podendo este dever ser cumprido pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa, aplicando-se também aqui as observações que fizemos quanto à inadmissibilidade de uma mera remissão para o enquadramento legal.

Importa lembrar que esta disposição se encontra em linha com o Considerando 18 da Diretiva 2019/1152, que salienta a importância de fornecer informação sobre o procedimento a observar pelo empregador e pelo trabalhador em caso de cessação da relação de trabalho, o que deverá poder incluir os prazos para intentar uma ação de impugnação contra o despedimento¹²⁹.

¹²⁹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 8, parece ir em sentido diferente, ao afirmar: “Sem negar que tal informação seria muito útil, já que o prazo para impugnar a licitude ou regularidade do despedimento é hoje muito curto, afigura-se que se trata aqui apenas de uma possibilidade de que os Estados-Membros poderiam lançar mão ao transpor a Diretiva e o nosso legislador nacional não ampliou o dever de informação a este ponto”.

Os termos da alínea g) parecem apontar essencialmente para a cessação por motivos objetivos ou para a denúncia do contrato (aqui se incluindo não apenas a denúncia pelo trabalhador, mas também em sede de período experimental), atendendo ao facto de serem mencionados os “prazos de aviso prévio”. No entanto, parece de incluir também o dever de informar referente à cessação por motivos subjetivos, ainda que neste caso não haja sujeição a um aviso prévio. Neste sentido, por exemplo, na Grã-Bretanha, o Employment Rights Act (ERA) 1996¹³⁰ inclui nos deveres de informação, para os empregadores com pelo menos vinte trabalhadores, a referência às regras disciplinares aplicáveis ao trabalhador, ao procedimento aplicável à tomada de decisões a nível disciplinar em relação ao trabalhador, ou a uma decisão de despedimento, podendo remeter para as disposições de um documento que especifique tal procedimento e que seja razoavelmente acessível ao trabalhador. Deve ainda ser informado ao trabalhador qual a identificação da pessoa à qual o trabalhador se deve dirigir caso esteja insatisfeito com qualquer decisão disciplinar de que tenha sido alvo (podendo tratar-se de decisão de despedimento) e da pessoa à qual se deve dirigir para fazer qualquer reclamação relacionada com o seu trabalho, bem como o procedimento para esse efeito. Estas informações apenas não se aplicam aos processos disciplinares relacionados com a infração a regras de segurança e saúde no trabalho¹³¹.

¹³⁰ Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

¹³¹ Para JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, cit., pp. 221 e 222, trata-se de uma lacuna da Diretiva: “*There is an obvious lacuna in the Directive which does not enumerate disciplinary procedures among the specified areas in the particulars (...)*”, considerando por isso que o regime de direito interno britânico é mais favorável, sendo admitido ao abrigo do

No caso português, tendo presente o Considerando 18 da Diretiva 2019/1152, parece-nos relevante indicar a possibilidade de resolução do contrato com justa causa (subjéctiva), quer por parte do empregador, quer do trabalhador, com uma indicação (ainda que) genérica do fundamento para esta cessação, nomeadamente o incumprimento grave e culposos dos deveres contratuais.

XI. Uma das principais alterações resulta da nova redacção da alínea h) do n.º 3 do artigo 106.º do CT. Com efeito, na redacção anterior, o objeto do dever de informação era apenas “o valor e a periodicidade da retribuição”, o que não correspondia à transposição da Diretiva 91/533/CEE, que, já então, mencionava “o montante de base inicial, ou outros elementos constitutivos, bem como periodicidade do pagamento da remuneração a que o trabalhador tem direito”.

Na redacção atual, o empregador é obrigado a informar o trabalhador quanto ao “valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos”. O desenvolvimento da norma permite a integral correspondência com o artigo 4.º, n.º 2, alínea k), da Diretiva 2019/1152, nos termos da qual se refere “a remuneração, incluindo o montante de base inicial, quaisquer outros elementos constitutivos aplicáveis, indicados separadamente e a periodicidade e o método de pagamento da remuneração a que o trabalhador tem direito”.

artigo 7.º da Diretiva. A relevância do cumprimento desta obrigação é tão importante que, como nos explica o Autor, pode suscitar a ilicitude do despedimento, quando se conclua que o empregador não deu cumprimento às próprias regras disciplinares objeto da informação.

De referir ainda que, tal como nas alíneas anteriores, esta informação pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa (artigo 106.º, n.º 4). Contudo, como já defendemos, uma remissão genérica não permitirá cumprir este preceito.

Em concreto, importa então determinar que elementos devem constar desta informação: (i) em primeiro lugar, a retribuição base, acordada pelas partes nos termos do artigo 258.º CT, já que, também aqui, esta integra o núcleo contratual essencial, tal como resulta também do disposto no artigo 11.º; (ii) os demais elementos constitutivos da retribuição, na aceção legal, parecendo assim que apenas estarão consideradas nesta norma as prestações que possam ser qualificadas como tal; (iii) a periodicidade de pagamento da remuneração; (iv) o método de pagamento. Excluídas estarão então todas as prestações patrimoniais não retributivas, designadamente nos termos do artigo 260.º CT.

O Considerando 20 da Diretiva 2019/1152 indica o objetivo pretendido com esta informação, lembrando que o propósito da Diretiva é a melhoria das condições de trabalho e a promoção de um emprego mais transparente e previsível (artigo 1.º Diretiva 2019/1152). Assim, de acordo com aquele Considerando, a informação sobre remuneração deverá incluir “todos os elementos que a compõem, indicados separadamente, incluindo, se for o caso, contribuições pecuniárias ou em espécie, o pagamento de horas extraordinárias, prémios e outros direitos, direta ou indiretamente recebidos pelo trabalhador em razão do seu trabalho”, ainda que se esclareça que a não inclusão de

tais prestações no dever de informação não obsta a que o trabalhador as possa exigir, quando sejam devidas, o que aliás constituiria o empregador numa situação de abuso de direito, por *tu quoque*.

XII. Outra relevante modificação é a que decorre da nova redação da alínea i), nos termos da qual o empregador deve informar o trabalhador relativamente ao “período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos”, a qual corresponde ao artigo 4.º, n.º 2, alínea l), da Diretiva¹³². Esta informação, à semelhança das anteriores, pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa (artigo 106.º, n.º 4).

Importa, no entanto, aprofundar de que modo o empregador deve cumprir este dever. Com efeito, se a situação se afigura simples no caso de “regime de trabalho previsível” - expressão utilizada na Diretiva - o mesmo poderá ser mais complicado nas demais situações. Com efeito, quando o tempo de trabalho seja previsível, bastará ao empregador informar o trabalhador sobre o período normal de trabalho diário e semanal. Sublinhamos que se trata de mera

¹³² Na sequência do Acórdão do TJUE de 8 de fevereiro de 2001 (Acórdão *Lange*), Processo n.º C-350/99, disponível em www.curia.eu, no qual se considerou que, pese embora a Diretiva 91/533/CEE não estabelecesse nas suas alíneas o dever de informação acerca do trabalho extraordinário, tal dever poderia ainda resultar da Diretiva, ao afirmar o seguinte: “*Todavia, resulta do artigo 2.º, n.º 1, da referida directiva que a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento ao trabalhador assalariado de uma cláusula que tenha o carácter de um elemento essencial do contrato ou da relação de trabalho, nos termos da qual esse trabalhador seja obrigado a efectuar horas extraordinárias a simples pedido da entidade patronal*”.

informação, já que, também aqui, a determinação do número de horas que serão realizadas integra o núcleo contratual que deve ser livremente fixado pelas duas partes.

Ao invés, se o “regime de trabalho for totalmente ou em grande parte não previsível” - expressão utilizada no artigo 4.º, n.º 2, alínea m), da Diretiva 2019/1152, não se afigura que a transposição tenha sido integral, já que teria o empregador de informar:

- i) O princípio de que o horário de trabalho é variável, o número garantido de horas pagas e a remuneração do trabalho prestado para além do número de horas garantidas;
- ii) O número de dias e horas de referência que o trabalhador pode ser obrigado a prestar;
- iii) O período de antecedência mínima com que o trabalhador deve ser informado antes de iniciar um trabalho específico e, se aplicável, o prazo para o cancelamento fixado no artigo 10.º, n.º 3, da Diretiva 2019/1152;

Está, assim, muito aquém do necessário o disposto na atual alínea i), que se limita a referir o período normal de trabalho diário e semanal e a referência ao facto de o mesmo ser prestado em termos médios.

Na verdade, o legislador português parece ter apenas prestado atenção ao facto de poderem ser acordados regimes flexíveis de prestação - como a adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado - desatendendo as demais situações previstas pela Diretiva, que, em bom rigor, abrange também o próprio tempo de disponibilidade do trabalhador. Isso é claro pela análise da primeira subalínea (i), quando refere a possibilidade de o horário de trabalho ser variável, devendo então o empregador informar esse mesmo facto, bem

como o número garantido de horas pagas e a remuneração do trabalho prestado para além do número de horas garantidas¹³³.

Por outro lado, em qualquer dos casos, não se transpuseram as segunda e terceira subalíneas, pelo que, para a lei interna, não será necessário informar “o número de dias e horas de referência que o trabalhador pode ser obrigado a prestar”, nem “o período de antecedência mínima com que o trabalhador deve ser informado antes de iniciar um trabalho específico e, se aplicável, o prazo para o cancelamento”.

Estes aspetos encontram-se bastante desenvolvidos, não apenas no artigo 4.º da Diretiva 2019/1152, como também nos Considerandos 30 a 35, o que se compreende, atendendo a que um dos objetivos da Diretiva é a garantia de condições de trabalho transparentes e previsíveis (como resulta da sua própria denominação), embora sem pôr em causa a adaptabilidade do mercado de trabalho (parte final do n.º 1 do artigo 1.º). Ora, as situações em que maior imprevisibilidade existe para o trabalhador são, precisamente, aquelas em que este realiza a sua atividade em regime de período normal de trabalho flexível, ou em que o seu tempo de trabalho integra períodos de disponibilidade¹³⁴, que o trabalhador - e o próprio empregador -

¹³³ O que está, de resto, em consonância com o Considerando 21 da Diretiva 2019/1152: “Se não for possível indicar um horário fixo devido à natureza do trabalho a prestar, como no caso de um contrato de trabalho ocasional, os empregadores deverão informar os trabalhadores do modo como será determinado o seu tempo de trabalho, incluindo as faixas horárias em que podem ser chamados a trabalhar e o período de antecedência mínima com que devem ser notificados antes do início da prestação de trabalho”.

¹³⁴ Sobre o tema, PEDRO MADEIRA DE BRITO / MARIA LEONOR RUIVO, “*Tempo de trabalho*” ou “*tempos de trabalho*”: sobre o tempo de trabalho como conceito operativo, em *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 6, Junho de 2024, pp. 195-279.

desconhecem se serão ou não utilizados. O legislador europeu atendeu particularmente a este problema, procurando assim estabelecer o maior nível de segurança possível.

Assim, daqui resulta o seguinte:

- a) Mesmo que o regime de trabalho seja totalmente ou em grande parte imprevisível, deve haver um “nível mínimo de previsibilidade quando o horário é determinado sobretudo pelo empregador, quer direta - por exemplo, através da atribuição de tarefas - quer indiretamente - por exemplo, exigindo que o trabalhador responda a pedidos de clientes” (Considerando 30);
- b) Acresce que “as horas e os dias de referência, entendidos como faixas horárias durante as quais o empregador pode solicitar a prestação de atividade, deverão ser estabelecidos por escrito no início da relação de trabalho (Considerando 31);
- c) O trabalhador deve dispor de um “período mínimo razoável de pré-aviso”, entre o momento em que é informado de um novo trabalho e o momento em que este efetivamente começa, ainda que este possa variar em função das necessidades do setor em causa (Considerando 32);
- d) Se lhe for solicitada a prestação de trabalho fora das horas e dos dias de referência, ou caso não tenha sido respeitado o pré-aviso mínimo, o trabalhador deve poder recusar a prestação sem qualquer penalização, ainda que também o possa aceitar, se assim o desejar (Considerando 33);
- e) Se o trabalhador aceitar executar uma prestação de trabalho específica para o seu empregador, deverá poder planear as

atividades em conformidade e ser protegido contra a perda de rendimentos resultante do cancelamento tardio do trabalho acordado mediante uma indemnização adequada (Considerando 34);

- f) Os contratos de trabalho ocasional ou outros contratos de trabalho análogos, incluindo os contratos sem especificação do horário, nos termos dos quais o empregador tem flexibilidade para chamar o trabalhador em função das suas necessidades, são particularmente imprevisíveis para o trabalhador, pelo que os Estados-Membros devem prever medidas eficazes para prevenir abusos (Considerando 35).

Ora, observando este quadro normativo, conclui-se que há aqui um conjunto de preocupações que transcendem o próprio dever de informação, antes parecendo que o legislador europeu aproveitou, na Diretiva 2019/1152, para *aperfeiçoar* o regime do tempo de trabalho flexível, de certo modo completando a proteção derivada da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Para o tema em estudo, interessam as alíneas a), b) e c) acima referidas, que, a nosso ver, constituem elementos integrantes do dever de informação do empregador, na aceção da Diretiva, ainda que o legislador interno não haja devidamente transposto estes conteúdos. Ora, apelando ao decidido no Acórdão Kampelmann, parece poder concluir-se, dada a clareza da norma europeia e a incompleta transposição do direito interno, pela possibilidade de invocação direta do artigo 4.º, n.º 2, alínea m), da Diretiva 2019/1152.

Assim sendo, entendemos que o empregador é obrigado a informar o trabalhador do “nível mínimo de previsibilidade”, indicando, nomeadamente, se tal resulta da atribuição de tarefas ou de resposta a pedidos de clientes. De igual modo, o trabalhador tem o direito a conhecer as horas e os dias de referência em que o empregador pode solicitar a prestação de atividade. E, por último, o trabalhador deve saber qual o período de pré-aviso (que deve ser razoável) entre o momento em que é informado de um novo trabalho e o momento em que efetivamente o tem de iniciar.

Adicionalmente, mesmo nos casos de regime de período normal de trabalho fixo, ainda podemos questionar se é suficiente o empregador informar o trabalhador acerca do período normal de trabalho, diário e semanal, ou se deve igualmente transmitir informação relativa aos períodos de descanso, designadamente o intervalo de descanso (artigo 213.º), o descanso diário (artigo 214.º) e o descanso semanal (artigo 232.º). Na verdade, este é um ponto mencionado pelo legislador europeu no Considerando 19, onde apela à articulação com a Diretiva 2003/88/CE, acrescentando que a informação deve incluir os “períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal e duração das férias remuneradas, garantindo assim a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores”. Todavia, não tendo incluído esses mesmos elementos no próprio artigo 4.º da Diretiva, não cremos que seja obrigatória essa menção, a menos que se entenda que se trata de elemento essencial nos termos do n.º 1 do preceito. A única exceção são as férias, que são, por sua vez, objeto de uma alínea autónoma. A nosso ver, não nos parece que haja incumprimento da obrigação de transpor a Diretiva pelo facto de o artigo

106.º, n.º 3, do CT não referir a informação sobre o período de descanso, já que a própria Diretiva não o parece exigir, ainda que mencione o problema no Considerando 19. Por outro lado, consideramos que o trabalhador estará suficientemente informado com os elementos referentes ao tempo de trabalho propriamente dito, sendo certo que o tempo de descanso resultará dessa própria delimitação.

XIII. Nos termos da alínea j) do n.º 3 do artigo 106.º, o empregador deve também informar o trabalhador do número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, em correspondência com o artigo 4.º, n.º 2, alínea o), da Diretiva 2019/1152. Esta alínea não foi objeto de modificação, sendo apenas relevante referir a sua importância no âmbito da proteção do trabalhador ao nível da segurança e saúde no trabalho e da proteção contra acidentes de trabalho, com previsão no artigo 58.º, n.º 1, alínea f), da CRP.

XIV. Por seu turno, a alínea l), alterada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, impõe o dever de informar o “instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes”. Esta é uma informação muito relevante para o trabalhador, dado que, havendo IRCT aplicável, será esta a fonte a atender para a determinação de um conjunto significativo de direitos e obrigações de ambas as partes, devendo assim o trabalhador poder ter acesso a tal dispositivo.

Neste ponto, o legislador interno parece ter ido além do artigo 4.º, n.º 2, alínea n), da Diretiva 2019/1152, que apenas menciona “as

convenções coletivas que regem as condições de trabalho do trabalhador ou, caso se trate de convenções coletivas celebradas fora da empresa por órgãos ou instituições paritários específicos, a menção dos órgãos ou instituições no âmbito dos quais foram celebradas”.

Com efeito, por um lado, a norma do Código do Trabalho não se limita a referir a convenção coletiva, antes abrangendo todo e qualquer IRCT, designadamente os não negociais. Por outro lado, mesmo tratando-se de IRCT negocial, não bastará a indicação do mesmo, sendo necessário identificar os seus outorgantes. Tal como refere Júlio Gomes¹³⁵, havendo vários IRCT aplicáveis na empresa, o empregador deve comunicar a existência de todos, quer negociais, quer não negociais. Aliás, esta informação é relevante, desde logo, para a aplicação do disposto no artigo 497.º CT¹³⁶.

XV. De igual modo, foi alterada a alínea m) do n.º 3 do artigo 106.º, referente à “identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica”¹³⁷. Na verdade, desde a Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, que o empregador se encontrava obrigado a identificar o fundo de compensação do trabalho a que estava vinculado, ainda que, na prática, essa

¹³⁵ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 10.

¹³⁶ Sobre a escolha de convenção aplicável prevista no artigo 497.º, cf. a anotação a este preceito de LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., pp. 1059 ss. Cf. também, do mesmo autor, *Da escolha do trabalhador da convenção colectiva aplicável*, em *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 59, 2.ª série, n.ºs 1-4 (Jan.-Dez. 2018), pp. 145-212.

¹³⁷ Esta alínea insere-se no artigo 4.º, n.º 2, alínea o), da Diretiva, uma vez que se trata da instituição de segurança social que recebe as contribuições sociais inerentes à relação de trabalho e a proteção de segurança social assegurada pelo empregador.

obrigação apenas se tenha tornado efetiva a partir de 1 de outubro de 2013, com a Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto¹³⁸.

Todavia, por efeito do Acordo de médio prazo de melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade¹³⁹, assinado em 9 de outubro de 2022, o artigo 32.º, n.º 5, da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, determinou a suspensão, “até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho”, das obrigações relativas ao FCT, previstas nos n.ºs 1 a 7, 10 e 11 do artigo 8.º, nos n.ºs 1, 3 a 6 do artigo 11.º, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º-A, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º-B, nos artigos 13.º e 35.º e nos n.ºs 1 a 4, 7 a 9 e 11 do artigo 36.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto. Ficaram assim suspensas as obrigações contributivas relacionadas com os fundos de compensação.

Entretanto, a Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, foi alterada pelo Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro, que procedeu à reconversão do Fundo de Compensação do Trabalho, permitindo às empresas que tenham contribuído investir as verbas mobilizadas no apoio aos trabalhadores, destacando-se o apoio à habitação, o apoio a investimentos em creches e refeitórios, ou o financiamento da qualificação e da formação certificada dos trabalhadores, sem prejuízo de o fundo também poder continuar a servir para garantir a compensação devida em caso de cessação do contrato de trabalho (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro). Ora, apesar de

¹³⁸ Sobre o tema, cf. a anotação ao artigo 106.º de PEDRO ROMANO MARTINEZ em PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUÍS MIGUEL MONTEIRO / JOANA VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 271 e 272.

¹³⁹ O ponto E. Simplificação Administrativa e Custos de Contexto, refere, no seu n.º 4, o fim das contribuições para o FCT e, durante a vigência do acordo, a suspensão das contribuições mensais para o FGCT.

atualmente se encontrar suspensa a obrigação de contribuição para o FGCT (nos termos do artigo 4.º, alínea b) do Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro¹⁴⁰), o empregador é obrigado a informar a “identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)”, o que não deixa de gerar alguma perplexidade. De facto, em coerência com a suspensão da obrigação de contribuição, parece que se deveria igualmente ter suspenso a obrigação de informação. Ao não o ter feito, obriga-se o empregador a informar a existência de um fundo para o qual não está a contribuir, pelo que poderá acontecer que o trabalhador nem nunca venha a poder beneficiar do mesmo, desde logo quando o contrato de trabalho cesse antes de retomada a obrigação de contribuição.

XVI. A reforma de 2023 veio acrescentar a alínea n) ao elenco do artigo 106.º, n.º 3, obrigando o empregador a identificar o utilizador no âmbito do trabalho temporário^{141/142}. Apesar de corresponder ao artigo 4.º, n.º 2, alínea f), da Diretiva 2019/1152, verifica-se que esta última norma especifica que essa identificação apenas é feita “quando e assim que for conhecida”. De facto, tratando-se de

¹⁴⁰ “São suspensas, até ao final da vigência do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade (Acordo), as obrigações previstas no n.º 6 do artigo 8.º e no artigo 49.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, na redação dada pelo presente decreto-lei.”

¹⁴¹ Em nota crítica, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, cit., p 205, onde considera que “a informação solicitada em relação aos contratos especiais é despicienda, porque sendo estes contratos, por imperativo legal, reduzidos a escrito, estes elementos já estão incluídos no respectivo clausulado - o que, nos termos do artigo 107º nº 3, dispensa a prestação desta informação.”

¹⁴² Diferentemente, JOANA NUNES VICENTE, *Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril de 2023*, cit., p. 125, considera que esta informação será relevante para que “o trabalhador temporário possa fazer valer cabalmente os seus direitos”.

contrato de trabalho temporário, será desde o início conhecida a identidade da empresa utilizadora, o que já não acontecerá no caso de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária. Esta especificação é relevante, dado o arco temporal de que o empregador dispõe para dar cumprimento aos deveres de informação do artigo 106.º, que será, no máximo, 30 dias após o início da relação laboral. Assim, podemos concluir que este dever apenas poderá ser cumprido - na linha da Diretiva - caso se trate de contrato de trabalho temporário, e não naquela outra situação. Não obstante, uma interpretação sistemática entre o regime do trabalho temporário e os artigos 106.º e 109.º do CT levam-nos a concluir que, tratando-se de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o dever de informação acerca do utilizador impor-se-á quando este seja conhecido, ou seja, em relação a cada período de cedência propriamente dito.

XVII. Uma das principais alterações ao artigo 106.º, n.º 3, do CT é a constante da alínea o), que é uma norma inteiramente nova, através da qual se impõe ao empregador o dever de informar “a duração e as condições do período experimental, se aplicável”, em correspondência com o artigo 4.º, n.º 2, alínea g), da Diretiva 2019/1152. Também aqui, trata-se de informação que pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa. Dada a relevância deste tema, vamos analisar com particular detalhe esta disposição, até porque é um dos

aspectos que merece também uma grande atenção por parte do legislador europeu.

O período experimental, não sendo obrigatório, é o período inicial do contrato de trabalho, durante o qual ambas as partes podem livremente proceder à denúncia, sem invocação de qualquer justa causa, e, dentro de certos limites temporais, sem a necessidade de observar um pré-aviso. Não obstante a bilateralidade deste direito, trata-se de uma prerrogativa incomensuravelmente mais importante para o empregador, dado que, uma vez ultrapassado o período experimental, tem plena aplicação o princípio da proibição de despedimento sem justa causa (artigo 53.º da CRP e artigos 114.º e 351.º do CT).

A Diretiva 2019/1152 reconhece a importância e a necessidade do período experimental, mas assume a perspectiva de que a sua existência “não deverá ser sinónimo de insegurança prolongada. Conforme estabelecido no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, os períodos experimentais deverão, por conseguinte, ter uma duração razoável” (Considerando 27). Em regra, não devem exceder seis meses, ainda que, excecionalmente, isso possa acontecer, nomeadamente atendendo à natureza do trabalho, como por exemplo em cargos de gestão ou direção; a Diretiva é também sensível às situações de doença e férias do trabalhador, que não podem ser consideradas na contagem do período experimental (Considerando 28 e artigo 8.º)¹⁴³.

¹⁴³ A Diretiva 2019/1152 é referida na sua fundamentação pelo Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 318/2021, de 18 de maio (em especial, no ponto 2.2.4.3), no qual se concluiu pela não inconstitucionalidade das alterações ao artigo 112.º do CT realizadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Analisando agora o conteúdo deste dever de informação, o legislador refere-se à “duração” e às “condições” do período experimental. Se a primeira parte do preceito se afigura fácil de interpretar, já o mesmo não parece quanto à segunda parte, referente às “condições” do período experimental¹⁴⁴.

Assim, em primeiro lugar, o empregador deverá informar o trabalhador relativamente à duração do período experimental, que pode ser um dos períodos previstos no artigo 112.º, n.ºs 1 ou 2, como poderá ser igualmente um período inferior, acordado pelas partes ou estipulado em convenção coletiva (artigo 112.º, n.º 5 CT). Essa duração deve ser determinada com clareza, permitindo ao trabalhador conhecer exatamente a data do seu início e do seu termo.

Em segundo lugar, para cumprir este dever, o empregador deve também informar o trabalhador acerca das condições do período experimental. Pergunta-se então, a que se refere o legislador europeu com esta expressão. Em Portugal, considerando os quatro artigos que o Código do Trabalho dedica ao tema do período experimental (artigos 111.º a 114.º), nenhum deles tem como epígrafe a referência às condições do período experimental, nem tal expressão é utilizada no seu conteúdo.

Tendo presente que estamos a tratar da transposição de uma Diretiva, parece-nos que não podemos perder de vista os objetivos que o legislador europeu fixou com este dispositivo, que foram,

¹⁴⁴ Em sentido crítico da solução legal, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, cit., p. 259, considerando que “*não se vislumbra o sentido da referência da norma nacional às «condições» do período experimental que possam ir além da respectiva duração, a não ser que se deva incluir todo o regime legal desta fase do contrato no âmbito daquele dever de informação, o que parece manifestamente excessivo.*”.

indubitavelmente, a existência de condições de trabalho transparentes e previsíveis. Ou seja, pretende-se que o trabalhador esteja devidamente informado acerca dos seus direitos, de modo a não ser surpreendido durante a execução do contrato. Assim, e atendendo também aos supra citados Considerandos 27 e 28, bem como ao artigo 8.º da Diretiva 2019/1152, somos da opinião de que a expressão “condições do período experimental” se reporta aos seguintes aspetos: a) por um lado, a *contagem do período experimental*, com referência expressa às situações que devem ser excluídas, nomeadamente as situações de doença. Parece-nos que a relevância desta menção resulta, desde logo, do n.º 3 do artigo 8.º da Diretiva 2019/1152¹⁴⁵; b) por outro, a menção ao *direito que ambas as partes têm de cessar o contrato, por denúncia, sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização*, salvo acordo em contrário. Por sua vez, esta menção resultará da parte final dos Considerandos 2 e 3 da Diretiva 2019/1152; c) em terceiro lugar, a referência às *situações em que esse aviso prévio deve existir e consequências do seu incumprimento*, em conformidade com o afirmado no Considerando 3 da Diretiva 2019/1152.

Portanto, transpondo este regime para o direito interno, o empregador deverá informar o trabalhador do disposto nos artigos 113.º e 114.º do CT. Apesar de aparentemente se tratar de muita informação, lembre-se que, nos termos do artigo 106.º, n.º 4, do CT, o empregador poderá cumprir esta obrigação pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva

¹⁴⁵ “Nos casos em que o trabalhador tenha estado ausente do trabalho durante o período experimental, os Estados-Membros podem prever que o período experimental seja correspondentemente alargado, em função da duração da ausência.”.

de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa, ainda que, a nosso ver, não o possa fazer através de uma mera remissão genérica para os preceitos legais.

XVIII. Outra norma inovadora é a alínea p) do n.º 3 do artigo 106.º do CT, que estabelece o dever de o empregador informar o trabalhador relativamente ao seu “direito individual a formação contínua”, a qual corresponde ao artigo 4.º, n.º 2, alínea h), da Diretiva 2019/1152.

Trata-se, também aqui, de informação que pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa. Ainda que o artigo 4.º da Diretiva 2019/1152 não o refira expressamente, resulta do seu Considerando 17 que esta informação deve incluir (i) o número de dias de formação por ano, bem como (ii) a política geral de formação seguida pelo empregador. Apesar de não estar diretamente relacionado com o dever de informação, o legislador europeu fez questão de mencionar que a formação deve ser proporcionada a todos os trabalhadores, sendo proibida qualquer discriminação, nomeadamente dos trabalhadores em formas atípicas de emprego; os custos da formação não devem impenhorar sobre o trabalhador, nem afetar a sua remuneração, o tempo de formação deve ser considerado como tempo de trabalho, e, sempre que possível, ser realizada no horário de trabalho¹⁴⁶ (Considerando

¹⁴⁶ Em consonância com o Acórdão do TJUE de 28 de outubro de 2021 (Processo C-909/19), no qual se decidiu: “O artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, deve ser interpretado no sentido de que o período durante o qual um trabalhador segue uma formação

37). Uma vez mais, parece que o legislador europeu aproveitou para regular esta matéria, indo além do mero estabelecimento de um direito a informação.

XIX. A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril procedeu também à modificação da alínea q) do artigo 106.º, n.º 3, aplicável ao trabalho intermitente¹⁴⁷, passando o empregador a ter que informar o trabalhador dos elementos constantes dos artigos 158.º, n.º 1, alínea b), 159.º, n.ºs 1, 2 e 4 e 160.º, n.º 2. Pretendeu-se aqui transpor o artigo 4.º, n.º 2, alínea m), da Diretiva 2019/1152, mas o resultado foi uma correspondência apenas parcial, já que, segundo a Diretiva, a informação deve abranger o seguinte: (i) o princípio de que o horário de trabalho é variável, o número garantido de horas pagas e a remuneração do trabalho prestado para além do número de horas garantidas; (ii) o número de dias e horas de referência que o trabalhador pode ser obrigado a prestar; (iii) o período de antecedência mínima com que o trabalhador deve ser informado antes de iniciar um trabalho específico e, se aplicável, o prazo para o cancelamento fixado no artigo 10.º, n.º 3.

profissional que lhe é imposta pela sua entidade patronal, que decorre fora do seu local de trabalho habitual, nas instalações do prestador dos serviços de formação, e durante o qual não exerce as suas funções habituais, constitui «tempo de trabalho», na aceção dessa disposição”.

Em sentido próximo, cf. JOANA NUNES VICENTE, *Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril de 2023*, cit., p. 125.

¹⁴⁷ Com uma apreciação crítica, cf. JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., pp. 9 e 10, considerando que poderão estar em causa outras situações para além do trabalho intermitente, tais como o trabalho a tempo parcial em que apenas são prestados alguns dias por semana, mês ou ano, sendo que o número de dias de trabalho deve ser fixado por acordo.

Em sentido próximo, cf. JOANA NUNES VICENTE, *Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril de 2023*, cit., p. 125.

Também aqui, atendendo às características do artigo 4.º, n.º 2, alínea m), da Diretiva 2019/1152, nos parece que pode ser invocada a sua aplicabilidade direta, independentemente da transposição realizada.

XX. É também nova a alínea r) do n.º 3 do artigo 106.º do CT, onde se estabelece o dever de informar os “regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social”, em paralelo com o artigo 4.º, n.º 2, alínea o), da Diretiva 2019/1152, sendo que, também aqui, esta informação pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

Parece haver aqui alguma pedagogia por parte do legislador, como que impondo ao empregador o dever de “ensinar” ao trabalhador os seus direitos, mesmo perante terceiros, designadamente ao nível da Segurança Social, de forma que pode ser criticável. Com efeito, o legislador europeu vai ao ponto de afirmar, no Considerando 22 da Diretiva, que esta informação “deverá incluir informação relativa à identidade das instituições de segurança social que recebem as contribuições sociais para, consoante o caso, prestações de doença, maternidade, paternidade e prestações parentais, por acidente de trabalho ou doença profissional, e prestações por velhice, invalidez, sobrevivência, desemprego, reforma antecipada e familiares”, o que parece manifestamente desproporcional. Em bom rigor, trata-se de direitos de conhecimento geral, acessíveis a

qualquer cidadão com a diligência de um homem médio, sendo que, em contrapartida, não constituem prestações do empregador. Poderá assim entender-se que a imposição desta informação contribui para uma maior burocratização da relação laboral e, a nosso ver, neste ponto em concreto, a uma excessiva sobrecarga da posição do empregador, ainda que possa permitir o esclarecimento de diversas questões que o trabalhador possa ter a este respeito¹⁴⁸.

XXI. É ainda nova a alínea s) do n.º 3 do artigo 106.º do CT, sendo esta a única disposição do preceito que não tem correspondência na Diretiva 2019/1152¹⁴⁹. Com efeito, passou a ser obrigatório o empregador informar o trabalhador¹⁵⁰ em relação aos “parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional”, ainda que esta informação possa ser

¹⁴⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 464, considera que a “informação salarial”, prevista no artigo 276.º, n.º 3, do CT, abrange o montante da sua retribuição, os complementos retributivos e o modo da respetiva fixação e os descontos salariais, em especial a retenção na fonte para imposto sobre o rendimento de pessoas singulares e a dedução para a Segurança Social.

¹⁴⁹ No entanto, como assinala JESÚS R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligência artificial en el derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 84, o assunto foi discutido na preparação da Diretiva 2019/1152, tendo mesmo havido uma sugestão de inclusão por iniciativa do Comité Económico e Social Europeu.

¹⁵⁰ A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, conferiu também uma dimensão coletiva a este dever de informação, em relação às comissões de trabalhadores (artigo 424.º, n.º 1, alínea j), do CT) e aos delegados sindicais (artigo 466.º, n.º 1, alínea d), do CT). Neste ponto, é de atender também à Diretiva 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia.

prestada por referência às disposições pertinentes da lei, do IRCT aplicável ou do regulamento interno de empresa (artigo 106.º, n.º 4, do CT).

Uma primeira observação: apesar de não constar do elenco das informações obrigatórias (artigo 4.º), o Considerando 4 da Diretiva 2019/1152 menciona as “profundas alterações em razão da evolução demográfica e da digitalização” que os mercados de trabalho sofreram, destacando as novas formas de emprego, que contrastam com as relações de trabalho tradicionais. Por outro lado, uma vez que o elenco não é taxativo, poderia retirar-se a obrigatoriedade de prestar estas informações do disposto no n.º 1 do artigo 4.º (elementos essenciais da relação de trabalho). Além disso, como é sabido, a Diretiva consubstancia uma proteção mínima, podendo os EM aumentar o nível de proteção conferido ao trabalhador (Considerando 47 e artigos 1.º, n.º 2 e 20.º da Diretiva 2019/1152), o que sempre legitimaria a inclusão desta alínea s).

Não nos alongaremos sobre este ponto, uma vez que o objeto central do presente estudo são os deveres de informação que resultam da Diretiva. Não obstante, a evolução tecnológica que sofreu um significativo desenvolvimento com a inteligência artificial permite aplicar ao Direito do trabalho, com adaptações, algumas das inovações reconhecidas noutros domínios. É o caso dos *smart contracts*, ou a dita contratação automatizada, que pode ter alguma relevância a nível laboral. Admitimos que assim seja, ainda que o contrato de trabalho tenha uma feição pessoal, muitas vezes *intuitu personae*, pelo que não se admitiria a sua aplicação a um prestador não

humano¹⁵¹. Contudo, a contratação automatizada pode ser muito útil para a gestão de pessoal¹⁵², estabelecendo mecanismos automáticos de reação, que podem ir desde o simples pagamento da retribuição total em caso de ausência de faltas ao trabalho, até ao pagamento de prémios ou a abertura de procedimentos disciplinares caso ocorra um determinado comportamento identificado como infração¹⁵³. Frequentemente é, ainda, o recurso a estes mecanismos para a seleção de trabalhadores a despedir, no âmbito de um despedimento coletivo¹⁵⁴. Neste sentido, é particularmente relevante assegurar a proteção do trabalhador em relação ao funcionamento destes sistemas e aos seus riscos¹⁵⁵. Em simultâneo, é necessário garantir que a

¹⁵¹ Neste sentido, ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ, *Hacia el smart labour contract: el papel de las nuevas tecnologías en el proceso de ejecución contractual*, em LOURDES MELLA MÉNDEZ (Directora) / ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ (Coordinadora), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un recto del siglo XXI*, Worters Kluwer, 2018, p. 287.

¹⁵² Sobre o tema, cf.: TERESA COELHO MOREIRA, *A discriminação algorítmica*, em *Questões Laborais*, N.º 58, 2021, p. 98; JOSÉ JOÃO ABRANTES / ISABEL VALENTE DIAS, *Regulação do uso do algoritmo nas relações laborais*, em *Questões Laborais*, N.º 63, 2023, p. 38.

¹⁵³ JESÚS R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho del trabajo*, cit., p. 82, sublinha o fenómeno da dependência algorítmica das empresas, afirmando que “*Los algoritmos están pasando a convertirse en un instrumento básico en la ordenación y gestión de los poderes empresariales.*”

¹⁵⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 26 de janeiro de 2022 (Processo n.º 26986/21.3T8LSB-A.L1-4, Relatora Albertina Pereira), disponível em www.dgsi.pt, já tinha considerado que era necessária a “*clara enunciação e a concretização dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir*”, sendo que, “*embora caiba ao empregador a definição de tais critérios, os mesmos devem permitir estabelecer o nexo entre os motivos invocados e o despedimento de cada trabalhador em concreto - e assim evitar abusos, práticas discriminatórias e mesmo erros de avaliação - bem como estabelecer a sã articulação entre o princípio da iniciativa económica privada e o princípio da segurança do emprego*”. No caso, o empregador recorreu a um “Modelo Multicritério”, mas a informação prestada não permitia ao trabalhador compreender por que motivo lhe tinha sido atribuída uma determinada classificação e a sua consequente inclusão no despedimento coletivo.

¹⁵⁵ Assim também ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ, *Hacia el smart labour contract: el papel de las nuevas tecnologías en el proceso de ejecución contractual*, cit., p. 287.

utilização destes mecanismos não põe em causa o princípio da igualdade e não discriminação¹⁵⁶.

O estabelecimento do dever da nova alínea s) encontra-se em consonância com o objetivo de *transparência algorítmica*^{157/158}: o empregador deve informar os seus trabalhadores sobre a utilização de algoritmos ou de sistemas de inteligência artificial, deve descrever (de modo inteligível) a tecnologia utilizada, indicar os dados (designadamente, pessoais) que são recolhidos e tratados, os objetivos desse tratamento e as decisões eventualmente tomadas com recurso a estes mecanismos¹⁵⁹. Ora, o recurso a algoritmos implica três momentos: a recolha de dados, o tratamento dos dados e o resultado ou decisão. Portanto, não se pretende uma explicação matemática, mas sim informação acerca das categorias de dados recolhidos ou utilizados, do motivo pelo qual se recorre a tais categorias de dados para uma determinada decisão e do modo de funcionamento da decisão automatizada. Com efeito, a fórmula ampla da alínea s), ao referir “parâmetros, critérios, regras e instruções” aponta para o direito de o trabalhador conhecer o modo de funcionamento do

¹⁵⁶ Neste sentido, TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na era digital*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 167 e 179.

¹⁵⁷ Cf. JESÚS R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho del trabajo*, cit., p. 171. O autor acrescenta, a páginas 173, que “*La exigencia de transparencia resulta especialmente importante cuando los algoritmos suplen la función directora de la empresa, como ocurre en el caso de las plataformas profesionales, pero también cuando se trata de cualquier otra intervención que afecta a los derechos y las libertades de las personas trabajadoras.*”.

¹⁵⁸ Do mesmo modo, o artigo 13.º do Regulamento de Inteligência Artificial determina que os sistemas devem ser desenhados de forma que os usuários interpretem e utilizem corretamente a informação.

¹⁵⁹ Em termos similares, JOSÉ JOÃO ABRANTES / ISABEL VALENTE DIAS, *Regulação do uso do algoritmo nas relações laborais*, cit., p. 45.

algoritmo, que lhe deve ser explicado de modo perceptível de acordo com os conhecimentos de um homem médio^{160/161}.

Em bom rigor, no Direito interno, tal dever de informação decorria já do RGPD, quanto aos dados pessoais, em particular do Considerando 22 e dos artigos 13.º, n.º 2, alínea f), 14.º, n.º 2, alínea f) e 22.º, n.º 3^{162/163/164}. Por outro lado, considerando a não taxatividade do elenco constante do n.º 3 do artigo 106.º do CT, afigura-se que tal dever de informação já existiria, mesmo antes da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, uma vez que o recurso a estes mecanismos consubstancia um aspeto relevante do contrato de trabalho, na aceção do n.º 1 do artigo 106.º do CT.

É importante notar, com Júlio Gomes, que a lei restringiu este dever de informação ao trabalhador, não se aplicando assim ao

¹⁶⁰ Acompanhamos JÚLIO GOMES, *O dever de informação do empregador em matéria de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial*, em XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho In Memoriam Professor Doutor Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2024, pp. 149-171, pp. 159 e 160.

¹⁶¹ A fórmula nacional é ligeiramente mais ampla do que a adotada no artigo 64.º, n.º 4, alínea d), do ET: “*Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles*”.

¹⁶² “Nos casos a que se referem o n.º 2, alíneas a) e c), o responsável pelo tratamento aplica medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e legítimos interesses do titular dos dados, designadamente o direito de, pelo menos, obter intervenção humana por parte do responsável, manifestar o seu ponto de vista e contestar a decisão.”

¹⁶³ Neste sentido, JOSÉ JOÃO ABRANTES / ISABEL VALENTE DIAS, *Regulação do uso do algoritmo nas relações laborais*, cit., pp. 45 e 46, bem como JÚLIO GOMES, *O dever de informação do empregador em matéria de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial*, cit., p. 156.

¹⁶⁴ Cf. também JESÚS R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho del trabajo*, cit., pp. 159 ss.

candidato a emprego^{165/166}, nem aos prestadores de atividade com dependência económica¹⁶⁷.

Por outro lado, neste ponto em concreto, mais do que informação, poderá haver um problema de falta de formação, tanto de quem informa, como de quem é informado, problema com o qual a nova alínea s) não lida¹⁶⁸.

Sendo positiva a consagração deste direito a informação, sempre se dirá que se nota a ausência de um direito de controlo ou de avaliação dos resultados do recurso a algoritmos ou a sistemas de inteligência artificial na tomada de decisões empresariais. Tratando-se da utilização de mecanismos de risco elevado¹⁶⁹, parece que se

¹⁶⁵ Apesar de a alínea s) referir as “decisões sobre o acesso ao emprego”, como nota JÚLIO GOMES, *O dever de informação do empregador em matéria de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial*, cit., p. 155.

Contudo, em relação a estes, o recurso a tais mecanismos deve ser devidamente informado, nos termos do RGPD, desde logo quando haja quando haja lugar à elaboração de perfis e a decisões automatizadas.

¹⁶⁶ Em França, o artigo L. 1221-8 do *Code du Travail* impõe o dever de informar expressamente o candidato ao emprego, antes da sua implementação, dos métodos e técnicas de apoio ao recrutamento utilizados a seu respeito, sendo que os resultados obtidos são confidenciais e tais métodos e técnicas devem ser relevantes para a finalidade pretendida. O artigo L. 1221-9 acrescenta que nenhuma informação pessoal relativa a um candidato a emprego pode ser recolhida por um dispositivo que não tenha sido previamente levado ao seu conhecimento. É também obrigatória essa informação em relação ao comité social e económico (artigo L. 2312-38).

¹⁶⁷ JÚLIO GOMES, *O dever de informação do empregador em matéria de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial*, cit., p. 156.

¹⁶⁸ Acompanhamos JÚLIO GOMES, *O dever de informação do empregador em matéria de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial*, cit., p. 161.

¹⁶⁹ A classificação resulta do Regulamento da Inteligência Artificial (Regulamento (UE) 2024/1689, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024), em particular do Considerando 57, uma vez que se trata de sistemas “utilizados nos domínios do emprego, da gestão de trabalhadores e do acesso ao emprego por conta própria, nomeadamente para efeitos de recrutamento e seleção de pessoal, de tomada de decisões que afetem os termos da relação de trabalho, de promoção e cessação das relações contratuais de trabalho, de atribuição de tarefas com base em comportamentos individuais, traços ou características pessoais, e de controlo ou avaliação de pessoas no âmbito de relações contratuais de

justificaria esse direito de controlo, sob pena de se pôr em causa a própria utilidade prática do dever de informação.

Uma última nota para a recente Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, que “estabelece direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais na União que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho ou que, com base numa apreciação dos factos, se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça” (cf. artigo 1.º, n.º 2). Também aqui se estabelece um específico dever de informação ao trabalhador (ou às pessoas que trabalhem em plataformas digitais) “sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou de sistemas automatizados de tomada de decisões”, a qual deve ser prestada de uma forma transparente, inteligível e facilmente acessível, utilizando uma linguagem clara e simples (cf. artigo 9.º, n.ºs 1 e 2)

XXII. Por último, pese embora não seja esse o objeto do nosso estudo, não podemos deixar de referir os especiais deveres de

trabalho” (cf. também o Anexo III do Regulamento). O Considerando 92 e o artigo 26.º, n.º 7, acrescentam o dever de informação, tanto ao nível individual, como coletivo, sempre que se verifique o recurso a estes mecanismos, sendo tal dever de informação “*acessório e necessário ao objetivo de proteção dos direitos fundamentais*”.

informação em caso de prestação de trabalho no estrangeiro^{170/171}. De acordo com o artigo 108.º do CT, aplicável se a prestação exceder o período de um mês (o que corresponde ao artigo 7.º, n.º 4, da Diretiva 2019/1152), a informação deve ser prestada por escrito e abranger: a) a identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar; b) a moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie; c) a possibilidade de repatriamento e respetivas condições; d) o acesso a cuidados de saúde; e) a retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento; f) os subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável; g) o sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

Este regime corresponde ao artigo 7.º, n.ºs 1 e 2, da Diretiva 2019/1152. O Considerando 26 ainda acrescenta que os trabalhadores expatriados deverão receber “informações complementares específicas à sua situação. Na eventualidade de prestações sucessivas de trabalho em diversos Estados-Membros ou países terceiros, deverá ser possível agrupar a informação relativa a cada prestação antes de o trabalhador partir para o estrangeiro pela primeira vez, alterando-a subsequentemente em caso de mudanças. Caso sejam

¹⁷⁰ No Acórdão do TJUE de 19 de junho de 2008 (Comissão/Luxemburgo, Processo C-319/06), entendeu-se, na linha do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 91/533/CEE, que todos os empregadores, mesmo os que procedem ao destacamento de trabalhadores, estão sujeitos, por força da legislação do Estado-Membro onde estão estabelecidos, às obrigações constantes dessa diretiva.

¹⁷¹ Sobre o tema, cf., por todos, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 10.

considerados trabalhadores destacados ao abrigo da Diretiva 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, deverão também ser informados do sítio eletrónico criado pelo Estado-Membro de acolhimento onde podem encontrar as informações pertinentes sobre as condições de trabalho aplicáveis à sua situação. Salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, tais deveres são aplicáveis se a duração do período de trabalho no estrangeiro for superior a quatro semanas consecutivas”.

6. Forma do cumprimento

I. O artigo 3.º da Diretiva 2019/1152 estabelece que o dever de informação deve ser cumprido por escrito, em relação a cada trabalhador, em suporte de papel ou em formato eletrónico, desde que, no segundo caso, o trabalhador tenha acesso à informação por esse meio e a possa guardar e imprimir, bem como o empregador possa conservar prova da sua transmissão ou receção¹⁷².

Assim, daqui retiramos o seguinte:

- a) Obrigatoriedade de informar por escrito;
- b) Obrigatoriedade de informar individualmente cada um dos trabalhadores;
- c) Utilização de formato em papel ou de formato eletrónico, mas apenas se: (i) o trabalhador puder aceder

¹⁷² JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 6, considera, no entanto, que “*Parece que será o empregador a optar quanto ao meio pelo qual presta a informação, ainda que o texto da Diretiva, ao referir “se o trabalhador tiver acesso à informação por esse meio”, sugira, à luz de uma interpretação conforme, que o empregador tenha de verificar primeiro se o trabalhador dispõe de correio eletrónico*”.

eletronicamente à informação; (ii) o trabalhador puder guardar e imprimir a informação; (iii) o empregador puder conservar prova da sua transmissão ou receção.

Neste sentido, pode compreender-se a crítica dirigida por alguma doutrina à Diretiva, uma vez que, pese embora nela não se estabeleça a obrigatoriedade de forma escrita, o facto de o empregador poder cumprir a obrigação de informação através da introdução destes elementos no próprio contrato de trabalho constitui, no mínimo, um incentivo a que este seja celebrado por escrito^{173/174/175}.

A evolução para o mundo digital não deve, também, ser alheia aos próprios Estados membros, daí que estes devam “facultar modelos a nível nacional que incluam informação relevante e suficientemente exhaustiva sobre o regime jurídico aplicável” (Considerando 25 e artigo 5.º, 2, da Diretiva 2019/1152).

II. Por sua vez, o legislador nacional não parece ter tido o mesmo nível de cuidado na determinação do modo de cumprimento, já que o artigo 107.º, n.º 1, do CT - não alterado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril - apenas estabelece que a informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador, ainda que o elenco

¹⁷³ Neste sentido, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 485.

¹⁷⁴ Assim também MARGARIDA APILLUELO MARTÍN, *Directiva 91/533/CE/CE/CEE, de 14 de outubro, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral*, cit., p. 543

¹⁷⁵ Em termos próximo, cf. a anotação ao artigo 107.º de PEDRO ROMANO MARTINEZ em PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUÍS MIGUEL MONTEIRO / JOANA VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 274.

de informações constante do n.º 2 deste preceito deva constar de um único documento (alíneas a) a e), h), i), o) e q) do artigo 106.º, n.º 3), no máximo até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o n.º 2 (artigo 107.º, n.º 4, do CT). Relativamente às demais alíneas, a informação pode se prestada no prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato.

Apenas foi alterado o n.º 4 do artigo 107.º do CT, estabelecendo agora que a comunicação pode ser feita em suporte de papel ou em formato eletrónico, mas sem acautelar as preocupações do legislador europeu. Assim, nada se diz sobre a acessibilidade do trabalhador ao formato eletrónico, ou a possibilidade de guardar e imprimir. De mencionar ainda que, pelo novo n.º 5 do artigo 106.º do CT, o empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.

Já se afigura algo estranho o novo n.º 6 do artigo 106.º do CT, que determina que “As informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral”. Com efeito, não se alcança, (i) nem a razão de ser da norma, atendendo a que, naturalmente, sempre existiria esta obrigação por parte do empregador, independentemente da sua consagração expressa, (ii) nem a escolha da localização deste dever, uma vez que no artigo 106.º se trata da relação entre empregador e trabalhador.

É ainda importante referir que, mesmo que o trabalhador assine o documento da informação, comprovando a sua receção, não se

pode retirar dessa intervenção do trabalhador uma manifestação de vontade, no sentido de eventual concordância com o conteúdo da referida informação. Por exemplo, supondo que o empregador informa uma nova retribuição, cujo montante não foi mutuamente acordado, não resulta de imperativo legal, nem de fonte convencional, não se pode retirar do cumprimento do dever de informação qualquer declaração de vontade por parte do trabalhador (a qual, aliás, neste caso, não teria qualquer valor, pelo menos quando o valor fosse inferior ao valor anterior convencionado, por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 129.º)¹⁷⁶.

III. Atendendo ao artigo 106.º, n.º 4 e ao artigo 107.º, podemos então sintetizar num quadro o conjunto de informações que o empregador pode cumprir por referência às disposições pertinentes da lei, do IRCT aplicável ou do regulamento interno de empresa (mas não, como dissemos supra, por mera remissão genérica), bem como as informações que devem ser prestadas num único documento, em suporte papel ou formato eletrónico, no prazo de sete dias ou no prazo de um mês a contar do início da execução do contrato¹⁷⁷.

¹⁷⁶ Na Grã-Bretanha, JEFF KENNER, *Statement or contract? - Some reflections on the EC Employee information (Contract or employment relationship) Directive after Kampelmann*, cit., pp. 211 e 212, refere o “System Floors”, aprovado no caso “Robertson v British Gas”, no qual se entendeu que a assinatura do trabalhador num documento que continha uma data incorreta de início do contrato era meramente um reconhecimento da receção do documento, e não uma aceitação do seu conteúdo enquanto parte do seu contrato de trabalho. Para este Autor, “Therefore the statement ‘provides very strong prima facie evidence’ of the terms of the contract ‘but does not constitute a written contract between the parties’ and can be rebutted by other evidence.”

¹⁷⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, cit., p. 206, indica que todas as informações constantes do artigo 106.º, n.º 3 são essenciais, pelo que todas deveriam ser objeto deste dever no prazo de sete dias.

Dever de informação (artigo 106.º, n.º 3)	Possibilidade de cumprir por referência às disposições pertinentes da lei, do IRCT aplicável ou do regulamento interno de empresa	Dever de reunir a informação num só documento, a informar no prazo de sete dias	Dever de informar no prazo de trinta dias
Alínea a)		X	
Alínea b)		X	
Alínea c)		X	
Alínea d)		X	
Alínea e)		X	
Alínea f)	X		X
Alínea g)	X		X
Alínea h)	X	X	
Alínea i)	X	X	
Alínea j)			X
Alínea l)			X
Alínea m)			X
Alínea n)			X
Alínea o)	X	X	
Alínea p)	X		X
Alínea q)		X	
Alínea r)	X		X
Alínea s)			X

IV. De referir ainda que o dever de informação não se esgota no início da execução do contrato, uma vez que, verificando-se a alteração superveniente de algum dos conteúdos do artigo 106.º, n.º 3, ou de qualquer outro aspeto essencial, na aceção do artigo 106.º,

n.º 1, se impõe ao empregador o dever de também informar o trabalhador dessa alteração. Na redação anterior, essa atualização de informação tinha de ser feita no prazo de trinta dias, mas, com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, o artigo 109.º, n.º 1 passou a estabelecer que esta informação, a prestar por escrito, deve ocorrer, no máximo, até à data em que a alteração começa a produzir efeitos^{178/179}.

V. Um aspeto importante é ainda sublinhado por Júlio Gomes: o Código do Trabalho (e, em bom rigor, também as Diretivas) não referem qual a língua em que a informação deve ser prestada, pelo que uma empresa estrangeira a operar em Portugal poderia cumprir este dever na respetiva língua, bem como uma empresa portuguesa que contrate um estrangeiro poderia cumprir em português, mesmo que tal língua não fosse dominada pelo trabalhador¹⁸⁰. Sendo certo que tal exigência não resulta expressa, nem da Diretiva 2019/1152 (como também já não resultava da Diretiva 91/533/CEE), nem do Código do Trabalho, não acompanhamos inteiramente aquele entendimento. De facto, atendendo ao Princípio da boa fé e à consequente primazia da materialidade subjacente, afigura-se que o cumprimento deste dever não se pode bastar com uma fórmula vazia, numa língua

¹⁷⁸ Corresponde ao artigo 6.º da Diretiva: “o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no dia em que começa a produzir efeitos” (exceto alterações de disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou de convenções coletivas).

¹⁷⁹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 11, salienta que, contrariamente ao que acontece noutros domínios, este dever não existe antes da celebração do contrato, já que o seu escopo é o de possibilitar ao trabalhador o exercício de direitos.

¹⁸⁰ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 11. Partilhando a mesma preocupação, JOANA NUNES VICENTE, *Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril de 2023*, cit., pp. 129 e 130.

desconhecida do trabalhador. Em termos materiais, o empregador tem o dever de assegurar que o trabalhador fica a conhecer estes conteúdos, só assim se garantindo as pretendidas transparência e previsibilidade do contrato de trabalho. Ou seja, consideramos que o empregador deve transmitir a informação numa língua conhecida do trabalhador (a mesma que, aliás, seja utilizada para a celebração do contrato), só assim logrando cumprir o seu dever¹⁸¹.

VI. Em termos de aplicação da lei no tempo, o artigo 35.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em consonância com as regras gerais, determina a aplicação deste novo regime aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de maio de 2023^{182/183}. Não obstante, recorde-se que, de acordo com o artigo 22.º da Diretiva 2019/1152, esta se aplica a todas as relações de trabalho até 1 de agosto de 2022, abrangendo assim também as relações anteriores, muito embora, neste caso, a disponibilização dos documentos informativos previstos no artigo 5.º, n.º 1 e nos artigos 6.º e 7.º só seja obrigatória caso haja um pedido de um trabalhador já contratado nessa data. Acresce que, relativamente às alterações posteriores a 1 de maio de 2023, estas terão de ser informadas a todos os trabalhadores -

¹⁸¹ Diversa será a questão de aferir se pode ser aplicada a contraordenação ao empregador que tenha cumprido o dever de informação, mas não numa língua conhecida pelo trabalhador, caso em que o princípio da tipicidade poderá levar a uma solução contrária.

¹⁸² De acordo com o artigo 37.º, n.º 1, da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, “O presente diploma entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.”.

¹⁸³ Cf. também SÓNIA SANTOS VIANA, *Dever de informação e período experimental na Agenda do Trabalho Digno, em Reforma da Legislação Laboral. Trabalho Digno. Conciliação entre a vida profissional e familiar*, Estudos APODIT 11, AAFDL Editora, Lisboa, 2023, p. 89.

independentemente da data de celebração dos respectivos contratos
- nos termos do artigo 109.º CT.

7. Incumprimento dos deveres de informação

I. Vamos agora analisar as consequências do incumprimento do dever de informação, tendo em vista, essencialmente, as consequências para o vínculo laboral, e não os efeitos ao nível contraordenacional¹⁸⁴, ainda que, neste âmbito, seja relevante referir que a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, passou a considerar haver uma contraordenação grave (artigo 106.º, n.º 5, do CT).

O artigo 15.º da Diretiva 2019/1152 estabeleceu o seguinte¹⁸⁵:
“Os Estados-Membros devem garantir que, quando um trabalhador não tiver recebido em tempo devido a totalidade ou parte dos documentos referidos no artigo 5.º, 1 ou no artigo 6.º, aplica-se uma ou ambas as seguintes alíneas: a) O trabalhador deve beneficiar de presunções favoráveis definidas pelo Estado-Membro, que os empregadores devem ter a possibilidade de ilidir; b) O trabalhador deve ter a possibilidade de apresentar queixa junto de uma autoridade ou

¹⁸⁴ O n.º 5 do artigo 106.º do CT estabelece que “Constitui contraordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3”. Lamenta-se a deficiente formulação desta disposição, já que o que está em causa, em bom rigor, é a violação do n.º 3 (proémio), em conjugação com uma ou mais alíneas desse mesmo número.

¹⁸⁵ O que está em consonância com o Considerando 39, que refere a menor eficácia de sistemas “assentes unicamente em pedidos de indemnização”, até porque a experiência mostra que raramente os trabalhadores procuram obter a reparação durante a relação laboral. Por sua vez, o Considerando 43 refere que os trabalhadores que exercem os direitos previstos na Diretiva “deverão beneficiar de proteção contra o despedimento ou contra penalizações equivalentes, como seja, no caso dos trabalhadores ocasionais, o facto de o empregador deixar de lhes atribuir trabalho, ou preparativos para um eventual despedimento, em razão de terem procurado exercer esses direitos”.

entidade competente e receber uma reparação adequada em tempo útil e de forma eficaz.”.

Se bem que o artigo 15.º da Diretiva 2019/1152 constitua uma norma genérica, relativamente a qualquer um dos conteúdos objeto do dever de informação, o certo é que o legislador português apenas transpôs parcialmente este regime, nomeadamente quanto à possibilidade prevista na alínea a), em duas situações. São elas o período experimental e o contrato a termo. Em contrapartida, não se determinou qualquer consequência no âmbito da alínea b) do referido artigo 15.º da Diretiva, pelo que, caso o empregador não cumpra o dever de informação, o trabalhador não tem a possibilidade de apresentar queixa junto de uma entidade extrajudicial, com vista a receber uma reparação adequada em tempo útil e de forma eficaz. Assim, em caso de incumprimento, será de imediato possível ao trabalhador recorrer a tribunal¹⁸⁶.

II. Começando pela análise das consequências do incumprimento do dever de informação no âmbito do período experimental, há que atentar no novo n.º 4 do artigo 111.º, nos termos do qual: “Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental”. A norma modifica significativamente este regime, impondo ao empregador uma consequência muito gravosa e que contraria a solução vigente até à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril¹⁸⁷. Aliás, como

¹⁸⁶ Neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 465.

¹⁸⁷ Cf. também MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, cit., p. 259 e nota 425,

indicam Leal Amado e Milena Rouxinol, antes desta alteração, não havia dúvidas de que o período experimental “*consistia num elemento natural do contrato, não carecendo de ser estipulado para existir, antes carecendo de ser expressamente excluído, por escrito, para não nascer, ex vi legis, juntamente com o contrato (artigo 111.º, n.º 3, do CT)*”¹⁸⁸.

Para uma correta compreensão da norma, parece-nos importante relembrar o regime do período experimental até abril de 2023. Em primeiro lugar, nos termos do artigo 111.º, n.º 3 - que se mantém na redação atual - o período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes^{189/190}, mas não por IRCT. Na ausência de qualquer estipulação das partes, até àquela data, aplicava-se o disposto

considerando que, apesar de a Diretiva permitir o estabelecimento de presunções favoráveis ao trabalhador, se trata de “*uma solução excessiva tendo em conta os vários interesses em jogo, e sobretudo o facto de, após o período experimental, o contrato se estabilizar em moldes de grande rigidez para o empregador, ao contrário do que sucede noutros sistemas jurídicos.*”, sugerindo que uma alternativa poderia ter sido a de considerar a aplicação de uma presunção de redução do período experimental ao prazo legal mínimo.

¹⁸⁸ JOÃO LEAL AMADO / MILENA SILVA ROUXINOL, A “*agenda do trabalho digno*” e o período experimental, in *Observatório Almedina*, de 3 de maio de 2023, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/05/03/a-agenda-do-trabalho-digno-e-o-periodo-experimental/>, p. 3, questionando, na página seguinte: “*será que o período experimental passou de elemento natural para elemento accidental do contrato de trabalho?*”, considerando, no entanto, que tal não se verificou.

¹⁸⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 265, assinala a incongruência do novo n.º 4 do artigo 111.º, ao criar uma presunção de acordo das partes no sentido da exclusão do período experimental, por considerar que o silêncio das partes “*implicaria, na lógica do sistema, a existência, não a exclusão, do período de experiência*”.

¹⁹⁰ Com JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho. Noções básicas*, cit., p. 181, deve entender-se que o período experimental é um elemento natural do contrato de trabalho, e não um elemento accidental. Não nos parece que a alteração da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, modifique esta natureza, pois o período experimental não tem de ser convencionado, aplicando-se o regime legal na falta de estipulação das partes. A presunção de exclusão em caso de incumprimento do dever de informar é uma consequência específica do incumprimento deste dever e não será imperativa, já que a presunção é ilidível.

no artigo 112.º, com a conseqüente contagem do período experimental que correspondesse em concreto à relação laboral.

Com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, passou a haver mais uma situação de exclusão do período experimental, desta feita *por presunção* (ilidível), decorrente do n.º 4 do artigo 111.º e relacionada com o incumprimento do dever de informação¹⁹¹. Uma nota prévia para a estranheza da consequência, dado que, tradicionalmente, o incumprimento do dever de informação apenas gera consequências ao nível indemnizatório ou de validade do contrato¹⁹². De facto, esta consequência resulta da transposição do artigo 15.º da Diretiva 2019/1152, que determina, precisamente, a possibilidade de o trabalhador beneficiar de presunções favoráveis definidas pelo Estado-Membro, que os empregadores devem ter a possibilidade de ilidir.

Vamos agora centrar-nos no regime da presunção do artigo 111.º, n.º 4. Em primeiro lugar, importa determinar os pressupostos de aplicação da presunção, que depende do incumprimento do dever de informação.

O primeiro ponto é saber o que deve o empregador informar o trabalhador, de modo a evitar o funcionamento da presunção. Uma vez que o artigo 111.º, n.º 4 refere a alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º, podem ser apresentadas três hipóteses de interpretação:

¹⁹¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, cit., p. 207, considera que se trata de “*uma solução desproporcionada e que não faz sentido perante os interesses subjacentes à figura do período experimental.*”

¹⁹² Reportamo-nos, naturalmente, ao regime da culpa *in contrahendo* (artigo 227.º CC) e do erro (artigos 251.º a 254.º CC).

Primeira, o funcionamento da presunção caso o empregador não informe o trabalhador, nem a duração do período experimental, nem as suas condições.

Segunda, o funcionamento da presunção caso o empregador não informe o trabalhador da duração do período experimental, mas informe sobre as condições.

Terceira, o funcionamento da presunção caso o empregador informe o trabalhador da duração do período experimental, mas não informe acerca das suas condições.

A nosso ver, dada a remissão genérica para a alínea o), o funcionamento da presunção deve ocorrer nas três situações, o que significa que, para impedir a aplicação desta presunção, o empregador terá de informar o trabalhador acerca tanto da duração, como das condições do período experimental.

III. O passo seguinte é o de saber como deve ser prestada esta informação, para que a presunção não funcione. Neste ponto, afigura-se que a informação deve ser prestada por escrito, sob pena de, não o sendo, funcionar a presunção. Pode, no entanto, constar em suporte de papel ou em formato eletrónico (artigo 107.º, n.º 4).

Também é necessário que o empregador não tenha, de outro modo, informado o trabalhador (por exemplo, através de inclusão de uma cláusula sobre o período experimental no próprio contrato individual de trabalho, ou em regulamento da empresa).

Por outro lado, uma vez que a alínea o) constitui uma das situações em que é permitida a informação por remissão para as disposições pertinentes da lei, IRCT ou regulamento interno (cf. o disposto

no artigo 106.º, n.º 4), o cumprimento da norma pode ocorrer por esta via, contanto que não se trate, como defendemos, de uma mera remissão genérica.

Quanto à possibilidade de remissão, poderia perguntar-se quais os termos da remissão para o IRCT ou para o regulamento interno que evitam a aplicação da presunção. Assim, supondo que no contrato de trabalho se estabeleceu uma cláusula nos termos da qual o contrato fica sujeito a um período experimental, nos termos dos artigos 111.º a 114.º do CT, será que se deve considerar cumprido o artigo 106.º, n.º 3, alínea o), impedindo assim a aplicação da presunção do artigo 111.º, n.º 4?

A nosso ver, uma resposta afirmativa corresponderia a uma interpretação meramente literal destas disposições. Com efeito, o que se pretende é que o trabalhador tenha acesso a uma informação completa, que lhe permita segurança, com a conseqüente garantia de transparência das relações laborais. Uma mera remissão para artigos - constantes da lei, de IRCT ou de regulamento - não permite ao trabalhador saber a duração do período experimental. É verdade que poderá ter meios para o descobrir, digamos assim, mas não é esse o propósito dos deveres de informação. O trabalhador não é um detetive que irá, com algumas pistas dadas pelo empregador, decifrar um mistério. O objetivo do dever de informação é que o trabalhador saiba, com exatidão, que existe um período inicial em que o contrato pode cessar a todo o momento, sem aviso prévio ou justa causa e sem direito a indemnização. E, naturalmente, é essencial que o trabalhador saiba, em concreto, qual a duração desse período. Uma mera remissão para o artigo 112.º CT não lhe permite ter esse dado,

até porque, como é sabido, esta disposição contém um conjunto de conceitos indeterminados, cujo significado poderá não estar ao alcance do trabalhador. Por esse motivo, pese embora a possibilidade de remeter para as disposições pertinentes da lei, IRCT ou regulamento interno (cf. o disposto no artigo 106.º, n.º 4), consideramos que essa remissão só será eficaz no que concerne às condições do período experimental e desde que não se trate de remissão genérica. No entanto, em relação à duração, a remissão terá de indicar em concreto qual a norma do artigo 112.º que é aplicável, possibilitando ao trabalhador o conhecimento exato do número de dias que estará em período experimental.

IV. Vamos agora debruçar-nos sobre o terceiro passo, que é o momento em que a presunção ocorre. O incumprimento do dever de informação só se verifica quando decorrer o prazo previsto no artigo 107.º, n.º 4, alínea a), ou seja, se a informação não for dada até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato. Isto dá origem a uma situação, no mínimo, bizarra: nos primeiros sete dias de execução do contrato, existe período experimental, podendo até ocorrer a denúncia do contrato por iniciativa de qualquer uma das partes^{193/194}. A partir do oitavo dia de execução, perante o

¹⁹³ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 472, considera que a denúncia pode ocorrer logo no primeiro dia de execução do contrato, não obstante o disposto no artigo 279.º, alínea b), do CC, uma vez que esta norma “*está pensada para a contagem de prazos relacionados com o exercício de direitos e não para prazos de execução de relações jurídicas.*”

¹⁹⁴ Contudo, como salienta e bem JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 12, o contrato de trabalho pode cessar antes de findo o prazo de sete dias de que o empregador dispõe para transmitir esta informação, considerando também que, nesse caso, a presunção não pode operar.

incumprimento do dever de informar, opera a presunção de exclusão do período experimental. Ou seja, com o novo artigo 111.º, n.º 4, passou a existir, mais do que uma situação de presunção de exclusão do período experimental, uma situação de presunção de término abrupto desse período, o qual até já pode ter produzido os seus efeitos. A nosso ver, se a denúncia ocorrer antes do decurso do prazo de sete dias, o incumprimento do dever de informação não produzirá o efeito presuntivo do artigo 111.º, n.º 4.

Também não nos parece que se aplique a presunção do artigo 111.º, n.º 4, quando o empregador cumpra o dever de informação, mas não observe a exigência, feita pelo artigo 107.º, n.º 2, de reunir essa informação juntamente com outras, num único documento. Com efeito, atendendo à *ratio* da disposição, o que se visa assegurar é que o trabalhador dispõe de toda a informação importante relativamente ao período experimental. Estando isso assegurado, e desde que o tenha sido por documento escrito ou eletrónico, não nos parece que o facto de a informação não ter sido dada juntamente com a informação constante das alíneas a) a e), h), i) e q) do n.º 3 do artigo 106.º seja suficiente para o funcionamento da presunção. Até porque a necessidade de reunir certos conteúdos num só documento é uma exigência do direito interno.

V. Importa salientar que o novo artigo 111.º, n.º 4 contém uma presunção ilidível, que o empregador poderá afastar nos termos gerais¹⁹⁵ (cf. artigo 350.º, n.º 2, do CC, bem como o próprio artigo 15.º,

¹⁹⁵ Assim também, MILENA DA SILVA ROUXINOL, *A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e o período experimental*, em *Questões Laborais*, N.º 63, 2023, p. 156.

alínea a), da Diretiva 2019/1152). Pergunta-se então, como poderá o empregador proceder a esse afastamento¹⁹⁶? Parece-nos que será muito difícil ao empregador a elisão desta presunção, não bastando demonstrar que as partes, verbalmente, convencionaram a existência de período experimental^{197/198}.

Adicionalmente, dada a relevância destes deveres e as finalidades da Diretiva 2019/1152, também não nos parece, por exemplo, que a presunção seja afastada se o empregador conseguir demonstrar que informou, *verbalmente*, acerca da duração e das condições do período experimental¹⁹⁹. Nesse caso, continuará a haver um incumprimento daquele dever de informar, já que o mesmo não se refere apenas ao conteúdo, mas também à forma e ao prazo da sua verificação. Também não nos parece que se possa afastar a presunção se o dever de informação for prestado - por escrito - após o sétimo dia

¹⁹⁶ Não acompanhamos JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 12, quando afirma que “parece que para ilidir a presunção o que o empregador terá de fazer é simplesmente alegar que o período experimental não foi excluído porque as partes não acordaram a exclusão pelo único modo que a lei permite - um acordo escrito de exclusão. Reconhecemos que, assim, a presunção – que tem, segundo alguma doutrina, um certo sentido sancionatório - de pouco ou nada vale”.

¹⁹⁷ Parece ir no sentido contrário ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 265, ao referir que “A presunção é ilidível através de um facto - a estipulação da experiência pelas partes - que contrasta com os pressupostos legais”.

¹⁹⁸ Diferentemente, JOÃO LEAL AMADO / MILENA SILVA ROUXINOL, *A “agenda do trabalho digno” e o período experimental*, cit., p. 5, parecem admitir o afastamento da presunção através de comunicação oral, ao afirmarem que “talvez o assunto tenha sido objeto de conversas entre as partes, com testemunhas bastantes, ou talvez haja registo de comunicações entre elas, via sms, email, redes sociais, etc., comprovando que o período experimental foi previsto pelos sujeitos”.

¹⁹⁹ Em sentido diferente, MILENA DA SILVA ROUXINOL, *A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e o período experimental*, cit., p. 156, admite o afastamento através de prova testemunhal.

de execução do contrato, pois que nesse momento já o incumprimento será uma realidade.

Por outro lado, concordamos com Leal Amado e Milena Rouxinol, quando afirmam que *“não bastará ao empregador invocar e demonstrar que as partes não excluíram, através de acordo escrito, a existência de período experimental, ao abrigo do n.º 3 do artigo 111.º do CT”*²⁰⁰, já que, nesse caso, não havendo período experimental, de igual modo inexistirá dever de informação sobre o mesmo. De facto, o que está em causa é um plano diverso, do cumprimento (ou não) dos deveres de informação.

Poderá ainda pensar-se numa outra hipótese, já anteriormente referida: o contrato prevê a existência de um período experimental, mas não refere nem a duração, nem as condições deste, limitando-se a remeter para os artigos 111.º a 114.º do CT. Ou seja, neste caso, verificou-se uma informação, a qual, seguindo a nossa posição, não é a informação total, pelo que houve um incumprimento do artigo 106.º, n.º 3, alínea o). Seria esta cláusula suficiente para afastar a presunção do artigo 111.º, n.º 4? Ainda que possa ser controverso, a nosso ver, não o seria. Com efeito, se aquela cláusula não permitiu o cumprimento do dever de informação, também nos parece, por coerência, que não poderá dela decorrer o afastamento da presunção.

Deste modo, temos dificuldade em encontrar uma forma de ilusão da presunção. Não tendo o empregador cumprido a informação por

²⁰⁰ JOÃO LEAL AMADO / MILENA SILVA ROUXINOL, *A “agenda do trabalho digno” e o período experimental*, cit., p. 5. Contudo, não subscrevemos a afirmação dos autores de que a presunção só funciona quando o contrato seja silente sobre o período experimental. Com efeito, pode acontecer que este período esteja previsto, sem que estejam cumpridos os requisitos do dever de informação, nomeadamente no que se refere ao prazo e às condições.

escrito - e estando, assim, em situação de incumprimento do seu dever - não vislumbramos forma de ultrapassar a presunção de exclusão do período experimental através de uma eventual prova testemunhal. Ao invés, admitimos que esse afastamento da presunção possa ocorrer quando, pese embora a informação tenha sido prestada de forma deficiente – por exemplo, indicou-se haver período experimental, mas não a sua duração – a empresa tenha atuado de forma coerente com a existência desse período. Assim, pode ter indicado o júri de apreciação do período experimental; ou pode ter estabelecido metas temporais para a avaliação, que sejam conhecidas do trabalhador. No entanto, alguma informação terá de ter sido prestada *ab initio*. De facto, se nenhuma informação tiver sido prestada pelo empregador, afigura-se-nos que, na prática, o artigo 111.º, n.º 4 funcionará como uma verdadeira presunção absoluta, o que reforça a relevância do correto cumprimento daquele dever.

VI. Outra situação em que o legislador expressamente previu uma consequência foi o contrato a termo. Com efeito, como já referido, o artigo 106.º, n.º 3, alínea e) impõe o dever de informar o termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto, e, por sua vez, o artigo 141.º, n.º 1, alínea e), passou a estabelecer-se que do contrato deve constar a indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto, sob pena de conversão em contrato sem termo. A redação anterior desta alínea e) referia somente a falta de indicação do termo estipulado e

do respetivo motivo justificativo, pelo que a inovação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril foi o aditamento da referência à duração previsível do contrato, caso esteja em causa contrato a termo incerto, estabelecendo assim o regime da conversão em contrato de trabalho sem termo.

8. Conclusão

Os deveres de informação do empregador assumem hoje uma importância primordial, não apenas para a criação das condições necessárias para que os trabalhadores tenham conhecimento dos seus direitos e possam proceder ao respetivo exercício, mas também, em termos genéricos, para garantir o bom funcionamento do mercado de trabalho e a sua transparência. De um modo geral, o legislador português atingiu a maior parte dos objetivos plasmados na Diretiva 2019/1152, mas encontram-se ainda algumas lacunas no que se refere à transposição de parte das normas. De todo o modo, atendendo à posição do TJUE, é de concluir pela possibilidade de invocação direta das normas constantes da Diretiva 2019/1152, desde que as mesmas sejam suficientemente claras e precisas.

Em contrapartida, há dúvidas acerca dos efeitos decorrentes da informação prestada, tendo presente a “presunção de verdade” que, de acordo com o TJUE, deve ser retirada do cumprimento de tal dever²⁰¹ e que a Diretiva 2019/1152 não aproveitou para esclarecer. O

²⁰¹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4*, cit., p. 11, considera que a presunção de verdade e a possibilidade de apresentação de qualquer prova em sentido contrário pelo empregador se continuam a aplicar no quadro da Diretiva 2019/1152.

direito interno não se pronunciou a este respeito e as normas referentes ao ónus da prova constantes do Código Civil também não parecem dar resposta suficiente que permita enquadrar esta nova forma de prova que, na prática, resulta daquele entendimento jurisprudencial, sendo certo porém que a comunicação por escrito realizada pelo empregador deverá ter algum efeito probatório, mesmo que possa ser objeto de posterior refutação por parte deste. A nosso ver, essa possibilidade apenas existirá se se tratar de um erro desculpável do empregador, não permitindo assim pôr em causa toda a e qualquer informação previamente comunicada.

Por fim, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em cumprimento do disposto no artigo 15.º da Diretiva 2019/1152, estabeleceu uma inovadora presunção de exclusão do período experimental em caso de incumprimento do dever de informação do empregador. Apesar do rigor da norma, atendendo às finalidades da Diretiva - que se insere, como vimos, no reforço da dimensão social da União Europeia - concordamos com esta consequência, ainda que se reconheça o significativo esforço que passa a ser exigido aos empregadores. Não obstante, afigura-se que o mínimo que se pode exigir é que, no momento da celebração - ou, ao menos, até ao sétimo dia seguinte - o trabalhador possa saber que o contrato pode cessar a todo o momento, sem qualquer justa causa ou indemnização, e durante quanto tempo isso pode acontecer. Até porque, decerto, o empregador poderá aperfeiçoar esta informação e replicá-la nos vários contratos de trabalho que venha a celebrar. A crítica que se poderia fazer seria quanto à sua aplicação a certas categorias de empregadores, nomeadamente as pessoas singulares e as empresas de menor dimensão.

No entanto, a Diretiva parece admitir uma solução diferente nesse caso, que não foi objeto de enquadramento pelo direito interno.

Em suma, o direito de informação conferido ao trabalhador tem um significado autónomo, que extravasa (mas não substitui) os direitos de informação nos termos do Princípio da boa fé, assumindo uma feição própria no domínio laboral. Esta autonomia traduz-se em primeira linha na proteção do trabalhador, quer no que respeita ao conhecimento das condições de trabalho, quer no que se refere ao exercício dos seus direitos²⁰², mas assume igualmente um importante papel ao nível da transparência das relações laborais. Ainda assim, o seu regime jurídico poderia ser aperfeiçoado, no sentido, por um lado, da plena transposição da Diretiva 2019/1152, e, por outro, da simplificação dos deveres impostos ao empregador, para o que poderia contribuir a aprovação de um modelo pelo próprio Estado, tal como sugerido pela Diretiva no seu Considerando 25 e no artigo 5.º, n.º 2.

9. Referências bibliográficas

ABRANTES, JOSÉ JOÃO / ISABEL VALENTE DIAS, *Regulação do uso do algoritmo nas relações laborais*, em *Questões Laborais*, N.º 63, 2023, pp. 37-50.

AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de trabalho. Noções básicas*, 4.^a edição, Almedina, Coimbra, 2022.

²⁰² Em termos próximos, ANNA RIVARA, *La Direttiva sull'Informazione e l'Effettività dei Diritti*, cit., pp. 184 ss. A autora faz inclusivamente um raciocínio de transposição da interpretação constante do Acórdão Kampelmann para outros domínios, tais como a incorreta informação no âmbito de um processo de despedimento.

AMADO, JOÃO LEAL / MILENA SILVA ROUXINOL, A “agenda do trabalho digno” e o período experimental, in Observatório Almedina, de 3 de maio de 2023, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/05/03/a-agenda-do-trabalho-digno-e-o-periodo-experimental/>

APILLUELO MARTÍN, MARGARIDA, *Directiva 91/533/CEE, de 14 de octubre, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral*, Actualidad Laboral, 2000, n.º 32, pp. 539 ss.

BOZHKO, Volodymyr / KULCHII, Inna / ZADOROZHNYI, Volodymyr, *Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States*, SHS Web of Conferences 85, 01005 (2020), pp. 1-10.

BRITO, PEDRO MADEIRA DE / MARIA LEONOR RUIVO, “Tempo de trabalho” ou “tempos de trabalho”: sobre o tempo de trabalho como conceito operativo, em *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 6, Junho de 2024, pp. 195-279.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Direito do Trabalho*, II - Direito Individual, Almedina, Coimbra, 2019.

DIESTE COBO, JUAN MANUEL, *Contractual Relations between Providers and Digital Platforms: The Spanish 'Riders Law'*, em *European Business Law Review* 34, n.º 7, 2023, pp. 1193-1212.

DRAY, GUILHERME, *Lições de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024.

ELEVELD, ANJA / BAZZANI, TANIA / DE LE COUR, ALEXANDRE / STASZEWSKA, EWA, *Implementation of the European Youth Guarantee and the Right to Work: A Comparative Analysis of Traineeship Programmes Under the EU Active Labour Market Policy*, em *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 38, n.º 3, 2022, pp. 269-298.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

GALIANA MORENO, JESÚS M., *Forma del contrato de trabajo*, em JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET (Coordinador), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 221-227.

GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN / CAROLINA MARTÍNEZ MORENO, *La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo, una primera aproximación a la Directiva 91/533/CEE de 14 octubre de 1991*, *Relaciones Laborales* 1992, pp. 253-274.

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, *Direito do Trabalho*, Volume I -
Relações Individuais de Trabalho, Coimbra editora, Coimbra, 2007.

- *O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023,
de 3/4, Cadernos de Direito Privado*, N.º 81, Março de 2023, pp. 3-
16.

- *O dever de informação do empregador em matéria de algorit-
mos e outros sistemas de inteligência artificial*, em *XXVI Congresso
Nacional de Direito do Trabalho In Memoriam Professor Doutor Pedro
Romano Martinez*, Almedina, Coimbra, 2024, pp. 149-171.

KENNER, JEFF, *Statement or contract? - Some reflections on the
EC Employee information (Contract or employment relationship) Di-
rective after Kampelmann*, *Industrial Law Journal*, vol. 28, 1999, pp.
213 ss.

LEITÃO, LUÍS MENEZES, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Alme-
dina, Coimbra, 2023.

LOKIEC, PASCAL, *Droit du Travail*, 2.ª edição, Presses Universitai-
res de France, 2022.

LOURENÇO, PAULA MEIRA, *Os deveres de informação no contrato
de trabalho*, em *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2003, Ano
XLIV, n.ºs 1 e 2, pp. 29-157.

MARTIN VALVERDE, ANTONIO, *La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo*, Actualidad Laboral, n.º 12, 29 marzo 1992, pp. 181 ss.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO / MONTEIRO, LUÍS MIGUEL / VASCONCELOS, JOANA / BRITO, PEDRO MADEIRA DE / DRAY, GUILHERME / SILVA, LUÍS GONÇALVES DA, *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª edição, Almedina, Coimbra, 2020.

MERCADER UGUINA, JESÚS R., *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

MOLINA GARCÍA, MÓNICA, *El derecho de información del trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo*, Revista de Derecho Social, 1999, pp. 45-65.

MOREIRA, TERESA COELHO, *Direito do Trabalho na era digital*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

- *A discriminação algorítmica*, em *Questões Laborais*, N.º 58, 2021, pp. 85-103.

POTOCKA-SIONEK, NASTAZJA / ALOISI, ANTONIO, 'Festina Lente': *The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work*, em

International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 37, n.º 1, 2021, pp. 35-64.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

RIVARA, ANNA, *La Direttiva sull'Informazione e l'Effettività dei Diritti*, em *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1999, pp. 133-187.

ROUXINOL, MILENA DA SILVA, *A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e o período experimental*, em *Questões Laborais*, N.º 63, 2023, pp. 137-164.

SILVA, LUÍS GONÇALVES DA, *Da escolha do trabalhador da convenção colectiva aplicável*, em *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 59, 2.ª série, n.ºs 1-4 (Jan.-Dez. 2018), pp. 145-212.

VIANA, SÓNIA SANTOS, *Dever de informação e período experimental na Agenda do Trabalho Digno*, em *Reforma da Legislação Laboral. Trabalho Digno. Conciliação entre a vida profissional e familiar*, Estudos APODIT 11, AAFDL Editora, Lisboa, 2023, pp. 85-122

VICENTE, JOANA NUNES, *Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril de 2023*, em *Questões Laborais*, N.º 63, Julho-dezembro, 2023, pp. 111-135.

VILLALBA SÁNCHEZ, ALICIA, *Hacia el smart labour contract: el papel de las nuevas tecnologías en el proceso de ejecución contractual*, em LOURDES MELLA MÉNDEZ (Directora) / ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ (Coordinadora), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un recto del siglo XXI*, Woters Kluwer, 2018.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa