

**Directiva 91/533/CEE 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 trabalho**

*Jornal Oficial nº L 288 de 18/10/1991 p. 0032 - 0035  
Edição especial finlandesa: Capítulo 5 Fascículo 5 p. 0097  
Edição especial sueca: Capítulo 5 Fascículo 5 p. 0097*

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 100o,

Tendo em conta a proposta da Comissão<sup>1</sup>,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu<sup>2</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social<sup>3</sup>,

Considerando que o desenvolvimento de novas formas de trabalho nos Estados-membros deu origem a uma multiplicidade de tipos de relações de trabalho;

Considerando que, confrontados com este desenvolvimento, determinados Estados-membros julgaram necessário prever disposições destinadas a submeter as relações de trabalho a exigências de forma; que estas disposições têm como objectivo uma melhor protecção dos trabalhadores contra um eventual desconhecimento dos seus direitos e oferecer uma maior transparência no mercado de trabalho;

Considerando que, nesta matéria, as legislações dos Estados-membros diferem significativamente quanto a elementos fundamentais, como seja a obrigação de informar por escrito os trabalhadores assalariados sobre os elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho;

Considerando que as diferenças entre as legislações dos Estados-membros podem ter uma incidência directa no funcionamento do mercado comum;

Considerando que o artigo 117o do Tratado prevê que os Estados-membros acordem na necessidade de promover a melhoria das condições de vida e de trabalho da mão-de-obra, permitindo a respectiva igualização no progresso;

Considerando que a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adoptada no Conselho Europeu de Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989, pelos Chefes de Estado e de Governo de onze Estados-membros, declara, nomeadamente, no seu ponto 9:

« As condições de trabalho de todos os assalariados da Comunidade Europeia devem ser definidas, quer por lei, quer por um contrato colectivo, quer por um contrato individual de trabalho, de acordo com as regras próprias de cada país. »;

---

<sup>1</sup> JO no C 24 de 31. 1. 1991, p. 3.

<sup>2</sup> JO no C 240 de 16. 9. 1991, p. 21.

<sup>3</sup> JO no C 159 de 17. 6. 1991, p. 32.

Considerando que é conveniente estabelecer a nível comunitário a obrigação geral segundo a qual qualquer trabalhador assalariado deve possuir um documento que contenha os elementos essenciais do seu contrato ou da sua relação de trabalho;

Considerando que, tendo em conta a oportunidade de manter uma certa flexibilidade na relação de trabalho, é conveniente prever a possibilidade de os Estados-membros poderem excluir do âmbito de aplicação da presente directiva certos casos limitados de relações de trabalho;

Considerando que a obrigação de informação pode ser satisfeita por meio de um contrato de trabalho celebrado por escrito, uma promessa de contrato de trabalho ou outros documentos ou, na falta destes, por meio de uma declaração por escrito assinada pela entidade patronal;

Considerando que, em caso de expatriação do trabalhador assalariado, deve dar-se-lhe a garantia de obtenção prévia, além dos elementos essenciais do seu contrato ou da sua relação de trabalho, das informações pertinentes relacionadas com o seu destacamento;

Considerando que, a fim de proteger o interesse dos trabalhadores assalariados na obtenção de um documento, qualquer alteração dos elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho deve ser levada ao seu conhecimento por escrito;

Considerando que é necessário que os Estados-membros garantam aos trabalhadores assalariados a possibilidade de exercer os seus direitos decorrentes da presente directiva;

Considerando que os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva ou garantirão que os parceiros sociais introduzam, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-membros adoptar todas as medidas necessárias para disporem, em qualquer momento, da possibilidade de garantir os resultados impostos pela presente directiva,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

### **Artigo 1o : Âmbito de aplicação**

1. A presente directiva aplica-se 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.
2. Os Estados-membros podem prever que a presente directiva não se aplique aos trabalhadores que tenham um contrato ou uma relação de trabalho:
  - a) - Cuja duração total não exceda um mês e/ou  
- Cuja duração de trabalho semanal não exceda 8 horas; ou
  - b) Com um carácter ocasional e/ou especial, desde que, nesses casos, razões objectivas justifiquem a não aplicação.

### **Artigo 2o : Obrigação de informação**

1. A entidade patronal é obrigada a levar ao conhecimento do trabalhador assalariado a que se aplica a presente directiva, adiante designado « trabalhador », os elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho.

2. A informação a que se refere o no 1 deve incidir, pelo menos, sobre os seguintes elementos:

- a) A identidade das partes;
- b) O local de trabalho; na ausência de local de trabalho fixo ou predominate, o princípio de que o trabalhador desenvolve a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou, eventualmente, o domicílio da entidade patronal;
- c) i) o título, grau, qualidade ou categoria do posto de trabalho que o trabalhador ocupa, ou  
ii) a caracterização ou descrição sumárias do trabalho;
- d) A data de início do contrato ou da relação de trabalho;
- e) Caso se trate de um contrato ou de uma relação de trabalho temporários, a duração previsível do contrato ou da relação de trabalho;
- f) O período de duração das férias remuneradas a que o trabalhador tem direito ou, caso não seja possível dispor dessa indicação no momento da prestação da informação, as regras de atribuição e de determinação dessas férias;
- g) O período de duração dos prazos de pré-aviso a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador em caso de cessação do contrato ou da relação de trabalho ou, caso não seja possível dispor dessa indicação no momento da prestação da informação, as regras de determinação desses prazos de pré-aviso;
- h) O montante de base inicial, ou outros elementos constitutivos, bem como periodicidade do pagamento da remuneração a que o trabalhador tem direito;
- i) O período de duração do trabalho diário ou semanal normal do trabalhador;
- j) Se for caso disso:
  - i) a menção das convenções colectivas e/ou acordos colectivos que regem as condições de trabalho do trabalhador, ou
  - ii) caso se trate de convenções colectivas celebradas fora da empresa por órgãos ou instituições paritárias particulares, a menção do órgão competente ou da instituição paritária competente no seio do qual/da qual foram celebradas.

3. A informação sobre os elementos a que se referem as alíneas f), g), h) e i) do no 2 pode, se for caso disso, decorrer de uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções colectivas que regem as matérias aí referidas.

### **Artigo 3o : Meios de informação**

1. A informação sobre os elementos a que se refere o no 2 do artigo 2o pode resultar da entrega ao trabalhador, o mais tardar dois meses após a sua entrada ao serviço:

- a) De um contrato de trabalho celebrado por escrito, e/ou
- b) De uma promessa de contrato, e/ou
- c) De um ou vários documentos escritos, desde que um desses documentos inclua, pelo menos, o conjunto dos elementos a que se refere o no 2, alíneas a), b), c), d), h) e i), do artigo 2o

2. Quando nenhum dos documentos referidos no no 1 tenha sido entregue ao trabalhador nos prazos aí previstos, a entidade patronal deve entregar-lhe, o mais tardar dois meses após a sua entrada ao serviço, uma declaração por escrito assinada por aquela entidade, que contenha pelo menos os elementos a que se refere o no 2 do artigo 2o

Caso o ou os documentos a que se refere o no 1 só contenham uma parte dos elementos requeridos, a declaração por escrito prevista no primeiro parágrafo do presente número incidirá sobre os elementos restantes.

3. No caso de o contrato ou a relação de trabalho expirarem antes do termo do prazo de dois meses a contar da sua entrada ao serviço, a informação prevista no artigo 2o e no presente artigo deve ser prestada ao trabalhador o mais tardar no termo desse prazo.

#### **Artigo 4o : Trabalhador expatriado**

1. Se o trabalhador dever exercer o seu trabalho num ou em vários países diferentes do Estado-membro a cuja legislação e/ou prática o contrato ou a relação de trabalho está sujeita, o ou os documentos a que se refere o artigo 3o devem estar na posse do trabalhador antes da sua partida e devem incluir, pelo menos, as seguintes informações suplementares:

- a) O período de duração do trabalho exercido no estrangeiro;
- b) A moeda em que será paga a remuneração;
- c) Se for caso disso, as condições de repatriação do trabalhador.

2. A informação sobre os elementos constantes das alíneas b) e c) do no 1 pode, eventualmente, resultar de uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias, ou às convenções colectivas que regem as matérias aí referidas.

3. Os nos 1 e 2 não se aplicam se a duração do trabalho fora do país a cuja legislação e/ou prática o contrato ou a relação de trabalho estiver sujeita não exceder um mês.

#### **Artigo 5o : Alteração de elementos do contrato ou da relação de trabalho**

1. Qualquer alteração dos elementos a que se refere o no 2 do artigo 2o e o no 1 do artigo 4o deve ser objecto de um documento escrito a enviar pela entidade patronal ao trabalhador no mais curto prazo e, o mais tardar, um mês após a data em que a referida alteração produz efeitos.

2. O documento escrito referido no no 1 não é obrigatório em caso de alteração das disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou das convenções colectivas a que se referem os documentos mencionados no no 3, eventualmente completados nos termos do no 1 do artigo 4o

## **Artigo 6o : Disposições em matéria de forma e de regime de prova do contrato ou da relação de trabalho e em matéria de regras processuais**

A presente directiva não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais em matéria de:

- forma do contrato ou da relação de trabalho,
- regime de prova da existência e do conteúdo do contrato ou da relação de trabalho,
- regras processuais aplicáveis na matéria.

## **Artigo 7o : Disposições mais favoráveis**

A presente directiva não prejudica a faculdade de os Estados-membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou favorecerem ou permitirem a aplicação de disposições convencionais mais favoráveis aos trabalhadores.

## **Artigo 8o : Defesa dos direitos**

1. Os Estados-membros introduzirão na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhador que se considere lesado pela não observância das obrigações decorrentes da presente directiva exerça os seus direitos por via judicial, eventualmente após recurso a outras instâncias competentes.

2. Os Estados-membros podem prever que o acesso às vias de recurso a que se refere o no 1 seja subordinado à interpelação prévia do empregador pelo trabalhador e à falta de cumprimento por parte do empregador num prazo de 15 dias contados a partir daquela interpelação.

Contudo, a formalidade de interpelação prévia não pode, em nenhum caso, ser imposta nos casos a que se refere o artigo 4o, nem pelos trabalhadores que tenham um contrato ou uma relação de trabalho temporários nem pelos trabalhadores não abrangidos por uma ou mais convenções colectivas respeitantes à relação de trabalho.

## **Artigo 9o : Disposições finais**

1. Os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar até 30 de Junho de 1993, ou garantirão que, o mais tardar nessa data, os parceiros sociais instituem, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias para disporem, em qualquer momento, da possibilidade de garantir os resultados impostos pela presente directiva.

Do facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para assegurar que, para um contrato de trabalho existente no momento da entrada em vigor da disposições que adoptarem, a entidade patronal entregue ao trabalhador que o solicite, no prazo

de dois meses a contar da recepção do pedido, o ou os documentos referidos no artigo 3o, completados, se for caso disso, nos termos do no 1 do artigo 4o

3. Quando os Estados-membros adoptarem as disposições referidas no no 1, estas conterão uma referência à presente directiva ou serão acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão definidas pelos Estados-membros.

4. Os Estados-membros informarão imediatamente a Comissão das medidas tomadas em execução da presente directiva.

### **Artigo 10o**

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva. Feito no Luxemburgo, em 14 de Outubro de 1991. Pelo Conselho

O Presidente

B. de VRIES