



CONFAGRI

Emprego

Deveres de Informação



ÍNDICE

-  **Introdução**
Página 3
-  **Deveres Legais de Informação ao Trabalhador**
Página 4
-  **Período Experimental**
Página 8
-  **Alterações Contratuais e Documentação**
Página 9
-  **Referências Legais e Normativas**
Página 10
-  **Lista de Verificação**
Página 11

NOTA TÉCNICA

Este documento foi executado utilizando a Ferramenta OiRA - Agricultura

As ferramentas OiRA são plataformas online, gratuitas, criadas especialmente para ajudar micro e pequenas empresas a identificar e avaliar os riscos no local de trabalho, estando adaptadas a diferentes setores de atividade. Foram desenvolvidas pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e coordenadas em Portugal pela ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho com apoio de entidades do sector agrícola, onde se inclui a CONFAGRI, CCRL.



Emprego - Deveres de Informação

O Código do Trabalho estabelece um conjunto abrangente de obrigações para os empregadores/agricultores garantirem transparência e previsibilidade nas condições laborais.

Serão apresentados os principais deveres de informação que os empregadores/agricultores devem cumprir para com os seus trabalhadores desde a identificação da empresa até aos detalhes sobre formação e proteção social.

Estas obrigações visam proteger os direitos dos trabalhadores e promover relações laborais mais justas e claras.

O seu não cumprimento poderá levar a contraordenações graves.

Trabalho

Deveres Legais de Informação ao Trabalhador

O Código do Trabalho estabelece que o empregador/agricultor tem a obrigação de fornecer ao trabalhador, por escrito, informações relevantes relativas à prestação da atividade laboral.

Para além disso, o empregador/agricultor deve também comunicar ao trabalhador os aspetos essenciais do contrato de trabalho.

As seguintes informações devem ser prestadas ao trabalhador (por escrito, em suporte papel ou em formato eletrónico, podendo constar de um ou de vários documentos assinados pelo empregador/agricultor):

Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato	No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato
Identificação da Empresa	Férias
Local e Funções	Cessação
Datas e Duração	Seguros
Retribuição	Regulamentação
Período Normal de Trabalho	Fundo de Garantia
Trabalho Suplementar	Regimes de Proteção
Trabalho Intermitente	Sistemas de IA

Informações Obrigatórias - Primeiros Sete Dias

Identificação da Empresa

Identificação completa do empregador, incluindo relações societárias, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio da empresa.

Local e Funções

Especificação do local de trabalho ou indicação de trabalho em várias localizações, categoria do trabalhador e descrição sumária das funções.

Datas e Duração

Data de celebração do contrato, início dos efeitos, termo estipulado ou duração previsível para contratos a termo certo ou incerto.

Informações Obrigatórias - Primeiros Sete Dias

1

Retribuição

Valor, periodicidade e método de pagamento da retribuição.

2

Período Normal de Trabalho

Definição do período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios.

3

Trabalho Suplementar

Regime aplicável em caso de trabalho suplementar e organização por turnos.

4

Trabalho Intermitente

Para trabalho intermitente: número anual de horas ou dias de trabalho a tempo completo, duração da prestação, início e termo de cada período e antecedência com que o empregador/agricultor deve informar o trabalhador.

Informações Complementares - Primeiro Mês



Férias

Duração das férias ou critério para a sua determinação.



Cessaçã

Prazos de aviso prévio e requisitos formais para cessação do contrato por ambas as partes.



Seguros

Número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e identificação da entidade seguradora.



Regulamentação

Instrumento de regulamentação coletiva aplicável e entidades celebrantes, se existir.



Fundo de Garantia

Identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica para proteção dos trabalhadores.



Regimes de Proteção

Informação sobre regimes de proteção social, incluindo benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social.



Sistemas de IA

Parâmetros e critérios dos algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam decisões sobre emprego, condições de trabalho e controlo da atividade profissional.

Período Experimental

O empregador/agricultor deve informar por escrito sobre a duração e as condições do período experimental até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, conforme previsto no artigo 112.º do Código do Trabalho:

Tipo de Contrato	Duração do Período Experimental
Indeterminado	90 dias - generalidade dos trabalhadores; 180 dias - trabalhadores com funções de responsabilidade e confiança, à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração; 240 dias - para cargos de direção ou quadros superiores.
A Termo	30 dias - para contratos com duração igual ou superior a 6 meses; 15 dias – contratos com duração inferior a 6 meses ou a termo incerto.
Comissão de Serviço	Depende de estipulação em acordo, não podendo exceder 180 dias.

Podem, todavia, ocorrer reduções ou exclusões do período experimental devido a contratos anteriores ou estágios.

Se o empregador/agricultor não cumprir o prazo de comunicação, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Previsibilidade Mínima do Trabalho

Em casos de trabalho intermitente, o empregador/agricultor deve informar o trabalhador dentro dos prazos estipulados - 30 dias nas situações em que o trabalhador exerce outra atividade durante o período de inatividade e 20 dias nos restantes casos.

Em caso de incumprimento, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo.

Alterações Contratuais e Documentação

Qualquer alteração aos elementos contratuais sujeitos ao dever de informação deve ser identificada e documentada, garantindo registo formal das mudanças.

A informação deve ser prestada no máximo até à data em que a alteração começa a produzir efeitos, salvo alterações resultantes de mudanças na lei.

Formação Obrigatória e Desenvolvimento



Desenvolvimento e Qualificação

O empregador deve promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.



Planos de Formação

Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes.



Direito Individual à Formação

Assegurar a cada trabalhador o direito a um mínimo anual de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número proporcional à duração do contrato.



Cobertura e Valorização

O empregador deve assegurar formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa e reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.



Referências Legais e Normativas

Incluindo todas as alterações até à data de 2 de junho de 2025:

- [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) - Aprova a revisão do Código do Trabalho.

Lista de Verificação

Emprego - Deveres de Informação

Identificação

Data da Avaliação:

Designação Exploração:

Localização da exploração:

Responsável pela Verificação:

Item de Verificação	Conformidade (✓/X)	Obrigação/ Recomendação
1. O contrato de trabalho existe e foi fornecido por escrito ao trabalhador?		Ver página 4
2. O empregador informou o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho e para a prestação da atividade laboral?		Ver página 5 - 7
3. O empregador tem conhecimento das regras para estabelecimento e duração do período experimental?		Ver página 8
5. O empregador tem conhecimento das regras sobre a previsibilidade mínima do trabalho?		Ver página 8
6. O empregador cumpre com as regras para a formação continua dos seus trabalhadores?		Ver página 9



CONFAGRI

Constituída em Outubro de 1985, com a finalidade de representar e defender os interesses das cooperativas agrícolas, agroalimentares e dos agricultores, promovendo o desenvolvimento sustentável da agricultura, a valorização dos produtores e o fortalecimento do setor cooperativo em Portugal, a "CONFAGRI – Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal, CCRL", é a estrutura de cúpula de praticamente todo o universo Cooperativo Agrícola do nosso País.

FICHA TÉCNICA

Título | Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – Emprego

Edição | CONFAGRI – Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal

Operação | Projeto nº. PDR2020-214-103142 | PDR2020 – Programa de Desenvolvimento Rural 2014-2020

Ano | 2025