

[Projeto de Lei n.º 445/XV/1.ª \(L\)](#)

Garante a acessibilidade de pessoas trabalhadoras à informação legalmente exigida em matéria de assédio no trabalho, direitos de parentalidade e existência de postos de trabalho permanentes

Data de admissão: 20 de dezembro de 2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

- [I. A INICIATIVA](#)
- [II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS](#)
- [III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL](#)
- [IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL](#)
- [V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR](#)
- [VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS](#)
- [VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO](#)

I. A INICIATIVA

O projeto de lei em apreço propõe alterar a redação dos artigos [24.º](#), [127.º](#) e [144.º¹](#) do Código do Trabalho, enunciando como propósito a atualização de dois aspetos:

- Em primeiro lugar, no que respeita à disponibilização ao trabalhador da informação sobre os seus direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação, sobre a legislação referente ao direito de parentalidade e sobre a existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis, é dito que a legislação deve acompanhar a evolução tecnológica que tem ocorrido em contexto laboral, tal como as novas formas de trabalho. Nesses termos, propõe-se que a informação referida passe a ser divulgada através de meios eletrónicos, a par da afixação em local visível na empresa, ou por outro meio que se julgue adequado, desde que esteja assegurada a sua disponibilização ao trabalhador de forma clara e acessível;

- Em segundo lugar, é proposta uma alteração de carácter terminológico ao n.º 3 artigo 144.º e que se prende com a alusão que aí se faz à «entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres» e que se sabe corresponder à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Considera o proponente que é necessário proceder à atualização da redação da norma em coerência com os termos da missão atribuída à CITE no [artigo 2.º](#) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprovou a orgânica dessa entidade.

A presente iniciativa legislativa é composta por três artigos: o primeiro definidor do respetivo objeto, o segundo que altera os artigos 24.º, 127.º e 144.º do Código do Trabalho e o último que determina a entrada em vigor da lei que vier a ser aprovada.

¹ Ligação para os artigos retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (<https://dre.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A iniciativa é apresentada pelo Deputado único representante do partido Livre (L), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)² (Constituição), bem como da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que as mesmas parecem não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A iniciativa deu entrada a 16 de dezembro de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 20 de dezembro de 2022 foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária no dia 21 de dezembro de 2022. A respetiva discussão na generalidade encontra-se agendada, por arrastamento, com o ponto 2 da reunião plenária do dia 12 de janeiro (*cfr.* [Boletim Informativo](#)).

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

² As ligações para a Constituição e para o Regimento são direcionadas para o portal oficial da Assembleia da República.

A [lei formulário](#)³ contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa em apreço não refere o número de ordem da alteração introduzida ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nem o elenco das anteriores alterações. Através da consulta do [Diário da República Eletrónico](#) verifica-se que, em caso de aprovação, esta poderá constituir a décima nona alteração ao Código do Trabalho. Efetivamente, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, dispõe que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que devem ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

³ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

No que respeita ao início de vigência, a iniciativa estabelece, no seu artigo 3.º, que a sua entrada em vigor ocorrerá «no dia seguinte ao da sua publicação», estando em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)⁴ consagra, no [artigo 13.º](#), o princípio da igualdade, determinando que «todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei» (n.º 1). Neste domínio, «ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual» (n.º 2).

Acresce que, o direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado ([artigo 58.º](#)), incumbe ao Estado «a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores».

No quadro dos direitos dos trabalhadores, o [artigo 59.º](#) da Constituição, enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, «sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas», nomeadamente o direito à «retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e

⁴ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna» [alínea *a*] do n.º 1].

Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

O [Código do Trabalho](#)⁵, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁶ vem concretizar os mencionados preceitos constitucionais relativos à igualdade e não discriminação, na [Subsecção III](#), do Capítulo I, do Título II, que integra os [artigos 23.º](#) (*Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação*), [24.º](#) (*Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*), [25.º](#) (*Proibição de discriminação*), [26.º](#) (*Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação*), [27.º](#) (*Medida de acção positiva*), [28.º](#) (*Indemnização por acto discriminatório*), [29.º](#) (*Assédio*), [30.º](#) (*Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação*), [31.º](#) (*Igualdade de condições de trabalho*) e [32.º](#) (*Registo de processos de recrutamento*).

O citado [artigo 23.º](#) define discriminação direta como aquela que, «em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável» [alínea *a*] do n.º 1], devendo considerar-se discriminação indireta, a situação em que «uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários» [alínea *b*] do n.º 1].

⁵ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

⁶ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro e 1/2022, de 3 de janeiro](#).

Na mesma norma o conceito de trabalho igual, é «aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade» [alínea c)]; constituindo discriminação «a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação» (n.º 2).

O [artigo 24.º](#)⁷, sob a epígrafe *Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*, nos termos do n.º 1, «o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho (...) devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos», constituindo contraordenação muito grave a sua violação. O n.º 2 exemplifica algumas situações de incidência deste direito, como sejam, os «critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos» [alínea a)], ou o «acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática» [alínea b)]. O n.º 4 estabelece que, «o empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação», constituindo contraordenação leve a sua violação.

«O dever de afixação previsto no n.º 4 [do mencionado artigo 24.º], em local apropriado da empresa, destina-se a permitir aos trabalhadores que estes conheçam efetivamente os seus direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Desta forma resulta desde logo que ao empregador não é permitido apenas divulgar a informação em matéria de igualdade e não discriminação na intranet da empresa (rede interna de partilha de ficheiros e gestão de conhecimento da empresa), ou mesmo no website (sítio na Internet) da empresa. Simultaneamente por efeito deste n.º 4, não cumpre o dever de afixação o empregador que apenas divulgue a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação através de documento eletrónico, ou seja, por documento elaborado mediante processamento

⁷ A atual redação do n.º 1 do artigo 24.º resulta da [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#) que consagrou a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à oitava alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

eletrónico de dados, enviado por correio eletrónico (e-mail) para os endereços eletrónicos dos trabalhadores da empresa⁸».

De sublinhar, ainda, que «o dever de afixação pressupõe que a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação seja efetivamente publicitada através da sua colocação em lugar visível do local de trabalho dos trabalhadores, o que pode ser cumprido se a mesma for colocada, por mera reprodução dos preceitos correspondentes deste Código do Trabalho, ou através de documento explicativo, numa parede acessível a todos⁹.»

O Código do Trabalho regula os *direitos, deveres e garantias das partes*, nos termos dos [artigos 126.º](#) (*Deveres gerais das partes*), [127.º](#) (*Deveres do empregador*), [128.º](#) (*Deveres do trabalhador*), e [129.º](#) (*Garantias do trabalhador*).

O [artigo 127.º](#)¹⁰ elenca um conjunto de deveres que incidem sobre o empregador, designadamente «respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio» [alínea *a*] do n.º 1].

O empregador deve ainda «proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal» (n.º 3).

⁸ *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 4.ª edição, Edições Almedina, 2020, pág. 139.

⁹ *Idem*.

¹⁰ A alínea *a*) do n.º 1 deste preceito foi alterada pelo artigo 2.º da [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#) (Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro). As alíneas *k*) e *l*) do n.º 1 foram introduzidas pelo artigo 2.º da [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#) (Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro).

Nos termos do n.º 4¹¹, o «empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação».

O dever de afixação previsto no n.º 4 do artigo 127.º «destina-se a permitir aos trabalhadores que estes conheçam efetivamente os seus direitos e deveres em matéria de parentalidade. Da redação do n.º 4 resulta desde logo que ao empregador não é permitido somente divulgar a informação em matéria de parentalidade na intranet da empresa (...), ou mesmo no website (...) da empresa. Simultaneamente por efeito deste n.º 4, não cumpre o dever de afixação o empregador que apenas divulgue a informação relativa à parentalidade através de documento eletrónico, ou seja, por documento elaborado mediante processamento eletrónico de dados, enviado por correio eletrónico (...) para endereços eletrónicos dos trabalhadores da empresa».

Adicionalmente, «o dever de afixação pressupõe que a informação relativa aos direitos dos trabalhadores em matéria de parentalidade¹² seja efetivamente publicitada através da sua colocação em lugar visível do local de trabalho dos trabalhadores, o que pode ser cumprido se a mesma for colocada, por mera reprodução dos preceitos correspondentes deste Código do Trabalho, e ainda do [Decreto-Lei n.º 91/2019, de 9 de abril](#)¹³ que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, ou através de documento explicativo, numa parede acessível a todos¹⁴». «Em alternativa à afixação, o n.º 4 permite que toda a informação sobre legislação relativa ao direito de parentalidade seja feita no regulamento interno¹⁵» a que alude o [artigo 99.º](#) do Código do Trabalho.

¹¹ Com a [Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro](#) foi introduzida a redação do atual n.º 4 do artigo 127.º, renumerando-se os anteriores n.ºs 4, 5 e 6 que passaram aos atuais 5, 6 e 7, respetivamente.

¹² A [Subsecção IV \(Parentalidade\)](#), do Capítulo I, do Título II - artigos 33.º a 65.º - trata dos direitos dos trabalhadores no que diz respeito ao exercício da parentalidade.

¹³ Texto consolidado.

¹⁴ *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 4.ª edição, Edições Almedina, 2020, pág. 335.

¹⁵ *Idem*.

Ainda no âmbito dos deveres que incidem sobre o empregador, o [artigo 144.^o](#)¹⁶ impõe ao empregador um dever de informações relativas a contrato de trabalho a termo. O seu n.º 1 estabelece que «o empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis», e deve também «comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior» (n.º 2), constituindo contraordenação leve a sua violação.

O empregador deve ainda «comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental» (n.º 3), constituindo contraordenação grave a sua violação. O n.º 4 dispõe que o «empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento», constituindo contraordenação leve a sua violação.

De acordo com o que defende Diogo Vaz Marecos¹⁷, o n.º 4 do presente artigo, «procura assegurar a manutenção de emprego daqueles que são contratados a termo, que em detrimento de poderem vir a perdê-lo, por cessação do contrato do trabalho a termo por iniciativa do empregador, poderão concorrer aos postos de trabalho que o empregador disponibilize».

Acrescenta que, «nos termos do n.º 1 do [artigo 145.^o](#), o trabalhador admitido na empresa através de contrato a termo resolutivo, beneficia de um direito de preferência na celebração de um contrato sem termo, para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado».

¹⁶ O artigo 144.^o foi objeto de alterações introduzidas ao n.º 3 através da [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#) e ao n.º 5 através da [Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro](#).

¹⁷ *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 4.^a edição, Edições Almedina, 2020, pág. 389 e 390.

A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, referida no n.º 3 do supracitado artigo 144.º, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), criada pelo [Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março](#)¹⁸, na sua redação atual. Esta entidade tem por missão «prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo», conforme prevê o [artigo 2.º](#) do referido diploma.

Em matéria de igualdade e não discriminação, prevista no Código do Trabalho, cumpre referir a [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#) que vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito da União Europeia

No âmbito da alínea b) do número 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

¹⁸ Alterado pela [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#) que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do referido Tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea b) TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas e como ainda direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), nos seus princípios 5 e 6, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas e que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente. Acresce ainda o princípio 9 que os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e aceder a serviços de acolhimento, devendo as mulheres e homens beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, como ainda devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

Neste âmbito, destaca-se a [Diretiva 2002/14/CE](#) relativa ao Quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na UE, que veio estabelecer os princípios gerais sobre os direitos mínimos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas situadas na União Europeia. Detalhou a Diretiva que a consulta deve efetuar-se em momento, de forma e com conteúdo apropriados, ao nível adequado de direção e de representação dos trabalhadores, em função da matéria tratada e com base em informações fornecidas pelo empregador e no parecer dos representantes dos trabalhadores.

Importa, ainda, referir a [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#)¹⁹ relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, que visa melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego mais transparente e previsível, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho. Estabeleceu, igualmente,

¹⁹ Esta diretiva derivou da [COM \(2017\) 797](#), tendo sido [escrutinada pela Assembleia da República](#).

direitos mínimos e atualiza as regras relativas às informações que devem ser fornecidas aos trabalhadores no que diz respeito às suas condições de trabalho.

Concretamente, estipula esta Diretiva que os empregadores devem informar os trabalhadores por escrito dos elementos básicos da relação de trabalho, nomeadamente:

- i) a identidade das partes envolvidas na relação de trabalho, o local de trabalho e a natureza da atividade;
- ii) a data de início, o termo certo do contrato, a data de fim, assim como a duração e as condições de qualquer período experimental;
- iii) a remuneração, incluindo o montante de base e outras componentes remuneratórias, o valor das horas extraordinárias, bem como a periodicidade e o método de pagamento;
- iv) a duração de uma jornada ou de uma semana de trabalho normal, sempre que o ritmo de trabalho seja previsível;
- v) a duração do período de férias remuneradas;
- vi) a quaisquer direitos a formação, quaisquer convenções coletivas aplicáveis às condições do trabalhador;
- vii) a identidade do organismo de segurança social que recebe contribuições sociais, sempre que tal seja da responsabilidade do empregador; e
- viii) os períodos de pré-aviso para a cessação da relação de trabalho ou o método para a determinação de tais períodos de pré-aviso;

Por fim, destacamos o artigo 3.º da *supra* aludida Diretiva, que prevê que «o empregador deve fornecer por escrito a cada trabalhador a informação prevista na presente diretiva», devendo a informação «ser comunicada e transmitida em suporte papel ou em formato eletrónico, se o trabalhador tiver acesso à informação por esse meio e a puder guardar e imprimir e o empregador conservar prova da sua transmissão ou receção».

▪ **Âmbito internacional**

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha e França.

ESPAÑA

O [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)²⁰, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consagra, no n.º 1 seu [artigo 4](#), os direitos básicos dos trabalhadores, incluindo, entre eles, o direito a informação, a consulta e a participação na empresa. Este direito é, normalmente, cumprido através da comissão de trabalhadores (*comité de empresa*) e é desenvolvido no [artigo 64](#) deste diploma.

Esta artigo determina que a comissão de trabalhadores tem direito a ser informada e consultada pelo empresário sobre as questões que possam afetar os trabalhadores assim como sobre a situação da empresa e a evolução do emprego na mesma. De entre as matérias que integram o direito de informação destaca-se, por exemplo, a relativa à aplicação, pela empresa, do direito de igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, informação que deve ser prestada pelo menos anualmente. Esta norma apenas prevê que a informação seja prestada em tempo, de uma maneira e com um conteúdo apropriado, que permita o seu conhecimento e apreciação por parte da comissão de trabalhadores, não estipulando a forma como deve ser prestada.

Caso diverso é o que sucesso com a obrigação de informação prevista no n.º 7 do [artigo 15](#). Aí prevê-se a obrigação de a empresa informar os trabalhadores com contratos temporários ou a termo fixo sobre a existência de posto de trabalho vagos, a fim de lhes garantir as mesmas oportunidades de acesso que aos demais trabalhadores, podendo essa informação ser prestada através de um anúncio público, colocado num lugar adequado na empresa, ou mediante outros meios previstos na negociação coletiva que assegurem a sua transmissão.

Por sua vez, o n.º 6 do [artigo 34](#) impõe ao empregador a obrigação de elaborar anualmente um calendário laboral e de afixar um exemplar do mesmo num local visível de cada centro de trabalho. A infração a esta norma é punida enquanto infração leve, nos termos do [artigo 6](#) do [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

²⁰ Diploma consolidado retirado do portal oficial boe.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 04/01/2023.

FRANÇA

A legislação francesa impõe às empresas múltiplas obrigações de informação perante os seus funcionários, podendo essas obrigações variar em função do número de funcionários que a empresa tem. A forma como são cumpridas essas obrigações também varia, havendo casos em que a informação tem obrigatoriamente de ser afixada e outros em que a mesma pode ser disponibilizada por qualquer meio possível.

São de afixação obrigatória, por exemplo, as seguintes informações:

- Contacto telefónico da linha direta da luta contra a discriminação no trabalho;
- Contactos telefónicos dos serviços de urgência, do centro de medicina do trabalho da área geográfica da empresa ou do serviço de saúde da empresa e da inspeção do trabalho ([artigo D4711-1](#) do [Code du travail](#)²¹);
- Instruções de segurança em caso de incêndio;
- Local de consulta do documento único de avaliação dos riscos profissionais (*document unique d'évaluation des risques professionnels*);
- Os horários coletivos de trabalho e a indicação dos períodos de descanso diário e semanal ([artigo L3171-1](#));
- Sinais de proibição de fumar, de utilização de cigarros eletrónicos e de espaço para fumadores.

Podem ser difundidas por qualquer meio as seguintes informações:

- O mapa de férias;
- As normas legais sobre a luta contra o assédio moral e sexual ([artigo L1152-4](#) do *Code du travail*);
- As normas legais sobre igualdade profissional e salarial entre homens e mulheres ([artigo L3221-1](#));
- As normas legais contra as discriminações no trabalho ([artigo L1142-6](#));
- Convenções coletivas aplicáveis na empresa (conforme artigos [L2262-5](#) e [R2262-1](#)).

²¹ Diploma consolidado retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 04/01/2023.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, com objeto semelhante à presente iniciativa legislativa, se encontra pendente na atual Legislatura o [Projeto de Lei n.º 402/XV/1.ª \(IL\)](#) — Elimina a obrigação de afixação de informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, alterando o Código do Trabalho, cuja apreciação na generalidade está também agendada para a sessão plenária do dia 12 de janeiro de 2022.

▪ Antecedentes parlamentares

A consulta à referida base de dados, não permitiu identificar, na Legislatura anterior, quaisquer iniciativas legislativas ou petições com objeto idêntico ao projeto de lei em apreço.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 42/XV, DAR, de 28 de dezembro de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, de 28 de dezembro de 2022 a 27 de janeiro de 2023.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho**. Genebra : Bureau Internacional do Trabalho, 2019. [Consult. 30 dezembro 2022]. Disponível na intranet da AR:<URL:

Projeto de Lei n.º 445/XV/1.ª (L)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=128278&img=13654&save=true>>. ISBN 978-972-704-425-2.

Resumo: «A questão relativa à violência e ao assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho foi objeto de uma primeira discussão na 107.^a Sessão (2018) da Conferência Internacional do Trabalho, com vista à elaboração de novos instrumentos sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. No seguimento dessa discussão, e em conformidade com as disposições do artigo 39.^o do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, o Bureau Internacional do Trabalho preparou e apresentou o Relatório V(1), que continha um projeto de Convenção complementado por um projeto de Recomendação; ambos os textos tinham por base as Conclusões adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 107.^a Sessão [...] O presente volume Relatório V(2B), contém a versão portuguesa [não oficial] dos textos propostos para a Convenção e para a Recomendação, alterados à luz das observações formuladas pelos governos e pelas organizações de empregadores e de trabalhadores, e modificados também pelos motivos apresentados nos comentários do Bureau, no Relatório V(2A). Além disso, foram introduzidas pequenas alterações de redação, em particular para assegurar a plena concordância entre as duas versões linguísticas dos projetos de instrumentos.» Salienta-se ainda que, os relatórios indicados sublinham a necessidade de aconselhamento e informação no local e trabalho, «proporcionar aos trabalhadores, às trabalhadoras e a outras pessoas interessadas informação e formação sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção correspondentes.»

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio**. Genebra : OIT, 2020. [Consult. 30 dezembro 2022]. Disponível na intranet da AR:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=135083&img=22144&save=true>>. ISBN 978-972-704-447-4.

Resumo: Neste relatório é abordado o tema «Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio». Ao longo da obra é indicado que as entidades empregadoras têm um papel importante na prevenção e no controlo da violência e do assédio laboral, tendo a responsabilidade de adotar uma política interna



nos locais de trabalho e um plano de ação de Saúde e Segurança no Trabalho, abrangentes assim como, avaliar os riscos e providenciar formação e informação adequadas.