

[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

Data de admissão: 12 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 INTERNACIONAL](#)
- V. [ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR](#)
- VI. [CONSULTAS E CONTRIBUTOS](#)

I. A INICIATIVA

O projeto de lei *sub judice* propõe uma alteração ao n.º 4 do [artigo 127.º](#)¹ do Código do Trabalho, norma que obriga o empregador a afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, havendo regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

Os proponentes consideram que a afixação nas instalações da empresa constituiu um «meio de divulgação obrigatório arcaico» e «que não garante a transmissão da informação», especialmente «num período de propagação do trabalho remoto».

Nestes termos, propõem a eliminação da obrigatoriedade de afixação nas instalações da empresa e remetem para decisão da administração a escolha do meio mais adequado para divulgação da legislação referente ao direito de parentalidade, devendo a disponibilização dessa informação ser assegurada ao trabalhador de forma incondicional.

A iniciativa legislativa em apreço compõe-se de três artigos: o primeiro definidor do respetivo objeto, o segundo alterando o n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho e o terceiro determinando a entrada em vigor da lei que vier a ser aprovada.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar da Iniciativa Liberal (IL), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)² (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e *b*) do n.º

¹ Ligação para o artigo 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*.

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

1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

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.

O Projeto de Lei n.º 402/XV/1.^a (IL) deu entrada a 7 de dezembro de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 12 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 14 de dezembro de 2022.

O projeto de lei encontra-se agendado, na generalidade, para a reunião plenária do dia 12 de janeiro de 2023.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

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.

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.

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. 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, conforme consta do artigo 1.º da iniciativa em apreço. 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.

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.

- **Conformidade com as regras de legística formal**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar regras de legística formal, constantes do [Guia de Legística para a Elaboração de Atos Normativos](#), por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Assinala-se que a expressão «colaborador», proposta na presente iniciativa, não reflete um conceito jurídico previsto no Código do Trabalho. Nesse sentido, estas referências deverão ser substituídas por «trabalhador», tal como resulta da Constituição e do Código do Trabalho.

Refira-se também que há várias iniciativas pendentes sobre alterações ao Código do Trabalho, pelo que, em caso de aprovação, é aconselhável que apenas um texto final seja publicado.

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, sem prejuízo da análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#) da Constituição⁴ estabelece que «é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». Adicionalmente, o [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito a organização do trabalho em condições

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

socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

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».

Com a revisão constitucional de 1982⁵, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)⁶). O sobredito [artigo 53.º](#) – que se mantém inalterado no texto constitucional, desde a primeira revisão constitucional – «beneficia, por conseguinte, nos termos do [artigo 18.º](#), n.º 1 [da Constituição], do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas».

«A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias, deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização ([Acórdãos n.ºs 148/87 e 581/95](#))⁷».

Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam «que a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como

⁵ Através da [Lei constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

⁶ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

⁷ *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos ([Acórdão n.º 581/95](#)). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição na previsão específica do artigo 53.º, nem sequer se prevê o direito dos trabalhadores a rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção ([Acórdão n.º 659/97](#))⁸».

O [Código do Trabalho](#)⁹ (CT), aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁰, na Secção VII, [do Capítulo I, do Título II, regula os direitos, deveres e garantias das partes, cuja Subsecção I prevê disposições gerais, 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 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 (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

⁸ In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

⁹ 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.

¹⁰ 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.](#)

relativa à parentalidade através de documento eletrónico, ou seja, por documento elaborado mediante processamento eletrónico de dados, enviado por correio eletrónico (e-mail) para endereços eletrónicos dos trabalhadores da empresa».

Acresce que, «o dever de afixação pressupõe que a informação relativa aos direitos dos trabalhadores em matéria de parentalidade¹¹ 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 (texto consolidado) 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 todos¹²».

Em alternativa à afixação, o n.º 4 permite que toda a informação sobre legislação relativa ao direito de parentalidade seja feita no regulamento interno a que alude o artigo 99.º do CT.

Com a Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro foi introduzida a redação do atual n.º 4 do citado artigo 127.º, renumerando-se os anteriores n.ºs 4, 5 e 6 que passaram a atuais 5, 6 e 7, respetivamente.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

▪ Âmbito internacional

Países analisados

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

ESPANHA

¹¹ 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.

¹² *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 4.ª edição, Edições Almedina, 2020, pág. 335.

O [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)¹³, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconhece no [artigo 4º](#) como direito básico dos trabalhadores o direito de acesso a informação, consulta e participação na empresa. O [artigo 64º](#) dispõe relativamente aos direitos de informação e consulta do *comité de empresa*, cuja composição é definida nos termos do [artigo 66º](#). O direito de aceder à informação e documentação que a empresa disponibiliza ao comité de empresa é extensível aos delegados sindicais, nos termos do n.º 3 do [artigo 10º](#) da [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#).

A única obrigatoriedade de afixação encontrada prende-se com o Calendário Laboral, nos termos do n.º 9 do [artigo 34º](#) e do [artigo 38º](#) do Real Decreto Legislativo 2/2015. As empresas são obrigadas a elaborar e afixar em cada centro de trabalho, em local visível, o Calendário Laboral, contendo o horário de trabalho da empresa e a distribuição anual dos dias de trabalho, tendo em conta o horário máximo legal ou convencional. A sua não afixação é punível enquanto infração leve nos termos do n.º 1 do [artigo 6º](#) 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](#). Existem outras obrigações de Informação aos funcionários, mas não de afixação, como por exemplo o registo retributivo por sexos – imposto pelo n.º 3 do [artigo 5º](#) do [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#). Não foi encontrada uma obrigação de afixar ou fornecer legislação relativa a direitos.

FRANÇA

Entre as múltiplas [obrigações de divulgação de Informação](#)¹⁴ a que as empresas estão sujeitas, que podem chegar a ser [26 informações](#)¹⁵, existem também obrigações de divulgação de legislação. No entanto, estas obrigações de divulgação de legislação não estão relacionadas com os direitos de parentalidade, mas sim com:

¹³ Diploma consolidado retirado do portal oficial *BOE.es* no dia 21/12/2022. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas respeitantes a Espanha são feitas para o referido portal.

¹⁴ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligations-affichage-informations-salaries#>

¹⁵ <https://www.affichage-obligatoire.net/affichage-reglementaire-entreprise.php>

- a luta contra o assédio moral e sexual, crimes previstos nos artigos [222-33-2](#) e [222-33](#) do *Code Pénal*¹⁶, com a obrigação de divulgação imposta pelos artigos [L1152-4](#) e [L1153-5](#) do *Code du travail*;
- a igualdade profissional entre homens e mulheres, artigos [L3221-1 a L3221-7](#) do *Code du travail*
- a luta contra a discriminação na contratação, crime previsto nos [artigos 225-1 a 225-4](#) do *Code Pénal*, com a obrigação de divulgação imposta pelo artigo [L1142-6](#) do *Code du travail*

Essa divulgação deverá ser realizada de todos os modos possíveis.

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 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, 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

¹⁶ Texto consolidado retirado do sítio da Internet da *LEGIFRANCE.gouv.fr* em 21/12/2022. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.



Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 38/XV, DAR, de 17 de dezembro de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do CT e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, de 17 de dezembro de 2022 a 16 de janeiro de 2023.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública da 10.ª Comissão](#).