



LIVRE

Deputado Único Representante do Partido LIVRE

Projeto de Lei n.º 445/XV

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

Exposição de motivos

A acessibilidade de informação relevante sobre direitos e deveres de pessoas trabalhadoras é um dever da entidade empregadora que deve ser acautelada e encorajada. Não obstante, e dada a realidade no terreno, esta acessibilidade não pode estar condicionada à afixação efetiva dessa mesma informação. Em 2022, em plena era digital e tendo em conta cenários frequentes de trabalho remoto, é imperativo que se eliminem burocracias e barreiras desnecessárias e totalmente ultrapassáveis desde que se salvaguarde a real acessibilidade a essa mesma informação.

Em contracorrente a esta visão desmaterializada sobre a afixação de informação no local de trabalho deve estar, por sua vez, o reforço de visibilidade dessa mesma informação em matéria de igualdade e não discriminação, para garantia de conhecimento de direitos e deveres e compromisso da entidade empregadora no combate à práticas discriminatórias no acesso ao emprego e no trabalho. Igualmente importante, e apenas aplicável a empresas com mais de 7 pessoas trabalhadoras, é a afixação de informação sobre a existência e conteúdo do código de conduta para a prevenção e combate à prática de assédio, tal como regulamentado pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

Por último, e constituindo mera atualização terminológica, procede-se à revisão da descrição da missão CITE tendo em conta a redação atual do Artigo 2.º do Decreto-Lei 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica deste mecanismo nacional.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o deputado do LIVRE apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei revê a obrigatoriedade de afixação de informação relativa ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, e elimina a afixação obrigatória nas empresas de informação sobre direito de parentalidade e sobre postos de trabalho permanentes, procedendo à vigésima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 24.º, 127.º e 144.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 24.º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - [...]

4 - O empregador deve afixar na empresa, **em local visível e acessível, e disponibilizar a todos os trabalhadores, por meios eletrónicos, informação clara e acessível** relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação e, **quando aplicável, informação relativa ao código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.**

5 - [...]

Artigo 127.º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - [...]

4 - O empregador deve **disponibilizar o acesso de todos os trabalhadores, de forma clara e acessível e por meios eletrónicos e outros que considere adequados**, toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade, ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5 - [...]

6 - [...]

7 - [...]

Artigo 144.º

(...)

1 - [...]

2 - [...]

3 - O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade **e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional**, 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.

4 - O empregador deve **disponibilizar o acesso de todos os trabalhadores e entidades relevantes, de forma clara e acessível e por meios eletrónicos e outros que considere adequados**, a informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

5 - [...]»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 16 de dezembro de 2022

O Deputado do LIVRE

Rui Tavares