



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

PARECER

Projeto de Lei n.º 445/XV/1.ª

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

Autora:

Deputada
Ofélia Ramos (PSD)

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

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 (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.

A iniciativa deu entrada a 16 de dezembro de 2022. 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

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

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

(i) 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;

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

(ii) 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.

3 – Enquadramento legal

A Constituição 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*

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro 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].

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 fator de discriminação» (n.º 2).

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

O artigo 24.º, 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 eletrónico de dados, enviado por correio eletrónico (e-mail) para os endereços eletrónicos dos trabalhadores da empresa».

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

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

reprodução dos preceitos correspondentes deste Código do Trabalho, ou através de documento explicativo, numa parede acessível a todos.»

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 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 atividade profissional com a vida familiar e pessoal» (n.º 3). Nos termos do n.º 4, 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 parentalidade seja efetivamente publicitada através

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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 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 todos ». «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 Código do Trabalho.

Ainda no âmbito dos deveres que incidem sobre o empregador, o artigo 144.º 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 respetivo 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 inspetiva 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.

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,

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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.

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

Como já indicado, a presente 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 (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.

A iniciativa deu entrada a 16 de dezembro de 2022, tendo sido junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género.

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

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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 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».

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».

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

▪ 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.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

Sendo a opinião do autor de emissão facultativa, a deputada autora do presente parecer exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião sobre a proposta em análise.

PARTE III – CONCLUSÕES

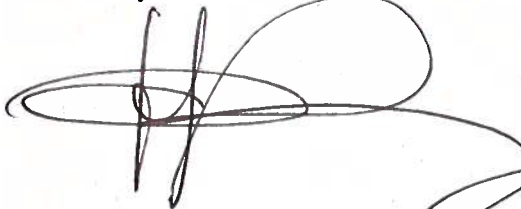
Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão conclui:

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

1. Deputado único representante do partido Livre tomou a iniciativa de apresentar, a 16 de dezembro de 2022, o Projeto de Lei n.º 445/XV/1ª que *“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”*.
2. O Projeto de Lei em análise tem por finalidade alterar a redação dos artigos 24.º, 127.º e 144.º do Código do Trabalho.
3. A presente iniciativa legislativa cumpre os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
4. Nos termos regimentais aplicáveis, a Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão é de parecer que o Projeto de Lei n.º 445/XV/1ª (L) está em condições de ser votado em sessão plenária da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 10 de janeiro de 2023

A Deputada Relatora



A Presidente da Comissão

