

## [Projeto de Lei n.º 400/XV/1.ª \(IL\)](#)

**Elimina a obrigatoriedade de afixação da indicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, 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

---

A iniciativa legislativa em apreço propõe a alteração da redação do [artigo 480.º<sup>1</sup>](#) do Código do Trabalho, com o objetivo de eliminar a obrigatoriedade de afixação, em local apropriado da empresa, da indicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, atualmente imposta por essa norma.

Justificando a sua iniciativa, os proponentes afirmam que a afixação em local apropriado da empresa é um «meio de divulgação arcaico» e que a sua obrigatoriedade «não garante a transmissão da informação», especialmente «num período de propagação do trabalho remoto», pelo que propõem que seja a empresa a escolher o meio mais adequado à divulgação dos instrumentos regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, logo que seja assegurada, de forma incondicional, a disponibilização dessa informação ao trabalhador.

O presente projeto de lei compõe-se de três artigos: o primeiro definidor do respetivo objeto, o segundo que altera o artigo 480.º do Código do Trabalho e o terceiro que determina 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 legislativa em apreço é apresentada pelos Deputados do Grupo Parlamentar da Iniciativa Liberal (IL), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa<sup>2</sup>](#) (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 do artigo 4.º do Regimento, bem como

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República

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.

A iniciativa toma 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, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observa os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parece não infringir princípios constitucionais.

A iniciativa deu entrada em 7 de dezembro de 2022, tendo sido junta [a ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitida a 12 de dezembro, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª) por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciada na reunião plenária do dia 14 do mesmo mês.

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 n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, e que, por isso, deverão ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na comissão ou na redação final.

A presente iniciativa legislativa apresenta um título - «Elimina a obrigatoriedade de afixação da indicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, alterando o Código do Trabalho» - que traduz sinteticamente o seu objeto em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, podendo, em caso de aprovação, ser objeto de aperfeiçoamento.

Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, 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».

No entanto, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do *Diário da República Eletrónico*, atualmente acessível de forma gratuita e universal. Assim, por motivos de segurança jurídica e para tentar 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” ou “regimes gerais”, “regimes jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação em votação final global, deve ser publicada sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

No que respeita ao início de vigência, o projeto de lei estabelece, no seu artigo 3.º, que a entrada em vigor ocorrerá «30 dias após a sua publicação», estando em conformidade o n.º 1 do artigo 2.º da citada *lei formulário*, que prevê que os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente 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 as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#),<sup>3</sup> por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

---

<sup>3</sup> Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

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.

A iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, 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 Constituição da República Portuguesa (Constituição)<sup>4</sup> 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 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».

---

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

Ainda no âmbito laboral, a Constituição admite a constituição de estruturas de representação coletiva de trabalhadores, tendo em vista, nomeadamente, a negociação coletiva e o exercício de direitos relativos a conflitos laborais coletivos ([artigos 54.º a 56.º](#)).

Com a revisão constitucional de 1982<sup>5</sup>, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)<sup>6</sup>). 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 CRP], 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](#))<sup>7</sup>».

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

---

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

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

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

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](#))<sup>8</sup>».

O [Código do Trabalho](#)<sup>9</sup> (CT2009), aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) 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](#) prevê na Secção I, do Capítulo I, do Subtítulo II, do Título III, *disposições gerais sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho*, cujo [artigo 480.º](#), sob a epígrafe *Publicidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável*, consta a seguinte redação:

- 1 - «O empregador deve afixar em local apropriado da empresa a indicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.
- 2 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto no número anterior.»

O dever de publicitar os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis em local apropriado da empresa «destina-se a permitir aos trabalhadores que estes conheçam efetivamente os direitos e obrigações que incidem na relação laboral».

O empregador deve, não só publicitar os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis em local apropriado da empresa, como deve também informar por escrito cada trabalhador de quais os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis nos sessenta dias subsequentes ao início da execução do contrato, ou até ao termo do contrato se este cessar antes dos sessenta dias (cfr. alínea *l*) do n.º 3 do [artigo 106.º](#), e n.ºs 1 e 4 do [artigo 107.º](#)). Este dever de informação a cada

---

<sup>8</sup> *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

<sup>9</sup> 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.

trabalhador considera-se cumprido quando a indicação desses instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho constem de contrato de trabalho ou de contrato-promessa de contrato de trabalho, reduzidos a escrito (cfr. n.º 3 do [artigo 107.º](#))<sup>10</sup>.»

Nos termos do Código do Trabalho, constituem instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a convenção coletiva (que pode ser um contrato coletivo, acordo coletivo, ou um acordo de empresa), o acordo de adesão, a decisão arbitral, a portaria de extensão, e a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária (n.ºs 2, 3, e 4 do [artigo 2.º](#)).

## IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

---

### ▪ Âmbito internacional

#### Países analisados

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

#### ESPANHA

O [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#)<sup>11</sup>, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconhece, no [artigo 4.º](#), como direito básico dos trabalhadores, o direito de acesso a informação, consulta e participação na empresa. O [artigo 64.º](#) 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 10.º](#) 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 34.º](#) e do [artigo 38.º](#) do Real Decreto Legislativo 2/2015. As empresas são obrigadas a elaborar e afixar em cada centro de trabalho, em local

---

<sup>10</sup> *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 4.ª edição, Edições Almedina, 2020, pág. 1131.

<sup>11</sup> 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.



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 6.º](#) 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 registro 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.

## FRANÇA

Entre as múltiplas [obrigações de divulgação de Informação](#)<sup>12</sup> a que as empresas estão sujeitas, que podem chegar a ser [26 informações](#)<sup>13</sup>, existe a obrigação de [divulgação da convenção coletiva](#)<sup>14</sup>.

Essa divulgação deve realizar-se, quando possível, de várias formas: gratuitamente no sítio da empresa na internet (quando existente), entregando uma cópia após solicitação do funcionário (podendo ser cobrado o custo da mesma) e através da afixação no local de trabalho de um aviso identificando a convenção coletiva e as condições de consulta da mesma no local de trabalho.

Estas obrigações decorrem do disposto no [Code du travail](#),<sup>15</sup> artigos [L2262-5 a L2262-8](#) e [R2262-1 a R2262-5](#). O artigo [R3243-1 a R3243-9](#) obriga a que também o recibo de vencimento do funcionario deva identificar a convenção coletiva aplicável ao trabalhador.

## V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

---

- **Iniciativas pendentes**

---

<sup>12</sup> <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligations-affichage-informations-salaries#>

<sup>13</sup> <https://www.affichage-obligatoire.net/affichage-reglementaire-entreprise.php>

<sup>14</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2395>

<sup>15</sup> 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.

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), apesar de se encontrarem pendentes na atual Legislatura diversas iniciativas legislativas com vista à alteração do Código do Trabalho, não se apurou a existência de nenhuma iniciativa legislativa ou petição sobre objeto específico do projeto de lei vertente.

- **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 38/XV, DAR, de 17 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 17 de dezembro de 2022 a 16 de janeiro de 2023.

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