

PARECER

Projeto de Lei n.º 409/XV/1.ª (IL)

Elimina a obrigatoriedade de afixação de informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento, alterando o Código de Trabalho

Autor:

Deputado
Jorge Galveias (CH)



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa
3. Enquadramento legal
 - Âmbito nacional
 - Âmbito internacional
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 DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar da Iniciativa Liberal (IL), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da o n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa¹ (Constituição) e 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 República² (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 na alínea *b*) do n.º 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 na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

O projeto de lei deu entrada a 7 de dezembro de 2022. Por despacho do Presidente da Assembleia da República, foi admitido a 12 de dezembro, baixando no mesmo dia à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a) para apreciação e emissão do presente parecer.

A respetiva discussão na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária de 12 de janeiro de 2023.

2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

Esta iniciativa pretende alterar o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro³, pois segundo os seus proponentes, no que concerne às informações relativas a contrato de trabalho a termo, a violação do n.º 4 do artigo 144.º do CT, que determina que o «empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de

¹ Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

² Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

³ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento», pode dar origem a uma contraordenação leve, destacando o impacto de uma eventual sanção, em especial «para pequenas empresas que poderão não conhecer a obrigatoriedade em causa».

Assim, considerando que esta norma não salvaguarda os direitos dos trabalhadores ou das empresas, e defendendo que cada empregador goza de discricionariedade de recrutamento, «não sendo obrigatório efetuar recrutamento interno»⁴, concluem que «o conhecimento dessa vaga⁵ não acrescenta valor nem salvaguarda direitos adicionais». A isto acresce que a obrigação pode ser cumprida por outras vias, mormente eletrónicas (sem esquecer a disseminação do recurso ao trabalho à distância), e que no seu entender garantem de forma mais eficaz a prestação de informação, o que deveria dispensar a consignada afixação no estabelecimento.

Deste modo, preconizam a revogação do citado n.º 4 do artigo 144.º do CT, com a necessária alteração da redação do n.º 5, estruturando a iniciativa em quatro artigos: o primeiro dispõe sobre o objeto, o segundo e o terceiro sobre a modificação propugnada e o quarto e último sobre a entrada em vigor da lei a aprovar.

3 – Enquadramento legal

- **Âmbito nacional**

O CT⁶, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro⁷, na Secção IX, do Capítulo I, do Título II, do Livro I, regula as modalidades de contrato de trabalho, prevendo a

⁴ Não obstante o disposto pelo artigo 145.º, justamente epigrafiado «Preferência na admissão».

⁵ Por todos os trabalhadores, em especial pelos contratados a termo.

⁶ 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.

⁷ 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 1 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,

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Subsecção I os contratos de trabalho a termo resolutivo, nos termos dos artigos 139.º (Regime do termo resolutivo), 140.º (Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo), 141.º (Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo), 142.º (Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração), 143.º (Sucessão de contrato de trabalho a termo), 144.º (Informações relativas a contrato de trabalho a termo), 145.º (Preferência na admissão), 146.º (Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo), 147.º (Contrato de trabalho sem termo), 148.º (Duração de contrato de trabalho a termo) e 149.º (Renovação de contrato de trabalho a termo certo).

O n.º 4 do referido artigo 144.º dispõe que o «empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento». De acordo com Diogo Vaz Marecos⁸, o n.º 4 deste 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».

O referido artigo 144.º (Informações relativas a contrato de trabalho a termo) foi objeto de alterações introduzidas ao n.º 3 pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, e ao n.º 5 pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

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.

⁸ *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 4.ª edição, Edições Almedina, 2020, pág. 389 e 390.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

No quadro das relações individuais do trabalho, o artigo 53.º da Constituição⁹ 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, a 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).

Acresce que, no que tange ao 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 1982¹⁰, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores (Acórdão n.º 372/91¹¹). 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

⁹ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

¹⁰ Através da Lei constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro.

¹¹ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.ºs 148/87 e 581/95)¹²».

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 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)¹³».

- **Âmbito internacional – Países analisados: Espanha e França**

ESPAÑA

O Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre¹⁴, 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.

¹² In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

¹³ In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

¹⁴ 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.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Nos termos da alínea e) do n.º 4 do artigo 12.º, do n.º 7 do artigo 15.º e do n.º 7 do artigo 16.º do Real Decreto Legislativo 2/2015, assim como do n.º 2 do artigo 8.º da Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, as empresas são obrigadas a informar relativamente às vagas existentes na empresa aos trabalhadores a tempo parcial, aos trabalhadores à distancia, aos trabalhadores com contrato de duração determinada, aos trabalhadores temporários, aos estagiários e aos trabalhadores fixos-discontínuos. O incumprimento desta obrigação é punível, enquanto infração leve, nos termos do n.º 5 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. No entanto, não é fixada na legislação a forma como essa informação deverá ser prestada.

FRANÇA

Entre as múltiplas obrigações de divulgação de informação¹⁵ a que as empresas estão sujeitas, que podem chegar a 26 informações¹⁶, existe a obrigação de divulgação de informação relativa aos trabalhadores temporários¹⁷, mas não sobre a existência de vagas permanentes. Esta obrigação decorre do disposto no Code du travail¹⁸ (artigo R1251-9), podendo ser cumprida através de todos os meios possíveis.

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais, do cumprimento da lei formulário e da conformidade com as regras de legística formal

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

Como já indicado, a presente iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar da Iniciativa Liberal (IL), ao abrigo e nos termos da alínea b) do artigo 156.º

¹⁵ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligations-affichage-informations-salaries#>.

¹⁶ <https://www.affichage-obligatoire.net/affichage-reglementaire-entreprise.php>.

¹⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2395>.

¹⁸ 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.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa¹⁹ (Constituição) e 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 República²⁰ (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 na alínea *b*) do n.º 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 na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa tem 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.

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

A iniciativa deu entrada a 7 de dezembro do corrente ano, acompanhada da respetiva ficha de avaliação prévia de impacto de género. Foi admitida e baixou na generalidade, à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), a 12 de dezembro, tendo sido anunciada na reunião plenária de 14 de dezembro. A sua discussão na generalidade está agendada para a reunião plenária de 12 de janeiro, em conjunto com outras iniciativas legislativas.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - «Elimina a obrigatoriedade de afixação de informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam

¹⁹ Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

²⁰ Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

disponíveis na empresa ou estabelecimento, alterando o Código do Trabalho» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro,²¹ conhecida como lei formulário, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento formal.

Segundo as regras de legística formal, «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado».²² Esta iniciativa pretende alterar o CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não mencionando o número de ordem de alteração ou os diplomas que procederam a alterações anteriores.

Ainda conforme 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».

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, a iniciativa em apreço revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, ao abrigo da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

²¹ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e 43/2014, de 11 de julho.

²² DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

No que respeita à entrada em vigor, o projeto de lei estabelece que a mesma deve ocorrer 30 dias após a publicação, observando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que determina que «Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico 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 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.

Nesse sentido, deve ser tomado em consideração que se encontram pendentes várias iniciativas que alteram o CT e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que, em caso de aprovação das iniciativas, essa alteração ocorresse sob a forma de um texto único de alteração àquele Código.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Apesar de não se encontrar pendente, neste momento, nenhuma iniciativa legislativa ou petição sobre temática idêntica à da iniciativa em análise, cumpre referir que a Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV) - *Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno*, em discussão e votação na especialidade no Grupo de Trabalho-Alterações à Legislação Laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno da 10.ª Comissão, juntamente com outras iniciativas, preconiza a alteração do artigo 144.º do CT aqui em análise, em particular do seu n.º 3.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Da consulta efetuada à base de dados da Atividade Parlamentar, não se descortinou a existência de nenhuma iniciativa ou petição nas Legislaturas anteriores sobre o assunto, sem prejuízo de o Projeto de Lei n.º 354/XIII/2.ª (PCP) - Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas ter articulado a alteração do n.º 3 do artigo 144.º do CT, que viria a constar, ainda que com outra redação, do texto de substituição que esteve na origem da já citada Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

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

PARTE III – CONCLUSÕES

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

1. O Grupo Parlamentar da Iniciativa Liberal tomou a iniciativa de apresentar, a 7 de dezembro de 2022, o Projeto de Lei n.º 409/XV/1.ª, que «Elimina a obrigatoriedade de afixação de informação relativa à inexistência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento, alterando o Código de Trabalho».
2. O Projeto de Lei em análise tem por finalidade alterar o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, revogando o n.º 4 do artigo 144.º do CT, e alterando a redação do n.º 5 do mesmo artigo.
3. A presente iniciativa legislativa cumpre os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

4. Acolhendo a sugestão da nota técnica, cumpre assinalar que se encontram pendentes várias iniciativas que alteram o CT e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que, em caso de aprovação das iniciativas, essa alteração ocorresse sob a forma de um texto único de alteração àquele Código.
5. Nos termos regimentais aplicáveis, a Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão é de parecer que o Projeto de Lei n.º 409/XV/1.ª (IL) está em condições de ser discutido e votado em sessão plenária da Assembleia da República.

Palácio de São Bento, 11 de janeiro de 2023

 O Deputado Relator



(Jorge Galveias)

A Presidente da Comissão



(Isabel Meirelles)

