

Projeto de Lei n.º 505/XV/1.ª

Aumenta a transparência nos anúncios de emprego e nas remunerações

Exposição de motivos

Atualmente, e por consequência dos grandes avanços tecnológicos, passou a ser a internet a principal ferramenta de divulgação de anúncios de emprego. Longe vão os tempos em que páginas de jornais eram destinadas à oferta de emprego para serem hoje substituídas por sites específicos para publicações dessa mesma oferta laboral.

É evidente que a massificação da utilização das ferramentas digitais comporta mais valias, e neste caso da publicação de ofertas de emprego na internet é tido em conta como algo positivo e mesmo normal face aos avanços conhecidos.

Contudo, é fundamental que estes desenvolvimentos sejam devidamente regulamentados. E o que se observa na grande maioria das publicações de anúncios de empregos na internet é que ficam por elencar uma série de informações relevantes, para qualquer candidato melhor decidir se se pretende efetivamente candidatar a um emprego ou não.

Ora, são inúmeros os caos em que muitas vezes nem sequer é identificada a entidade empregadora, o local onde deve ser prestado o trabalho, a modalidade (por exemplo, se é por turnos, teletrabalho, etc), se se trata de prestação de serviços ou contrato de trabalho, qual o salário expectável. Estes elementos são básicos e obviamente têm a relevância maior para quem procura emprego. É de elementar compreensão que na escolha do emprego deva o candidato ter em sua posse todos os dados acima referidos de forma a realizar a melhor escolha para a sua vida e família.

Um dado também relevante passa pela informação de que tipo de vínculo contratual se está a anunciar, pois se é de contrato a termo, por tempo indeterminado ou a recibos verdes, isto porque os candidatos têm obviamente as suas preferências, uns que preferem um vínculo estável e outros que podem pretender prestar serviços para várias entidades.

Um dos mais comuns casos verificados nos anúncios online é a apresentação da expressão “remuneração adequada à função”. Ora, a remuneração é provavelmente o

principal fator de escolha de um emprego, obviamente aliado a todos os outros já elencados, mas esta omissão pode levar um candidato a responder a um anúncio que eventualmente mais tarde perceberá que não tem qualquer interesse.

Estas falhas de informações nos anúncios podem de facto representar um transtorno tanto para os candidatos como igualmente para as entidades empregadores. As omissões de dados relevantes podem levar a entrevistas desnecessárias e inúteis que apenas geram desperdício de recursos de ambas as partes. Se as informações constarem devidamente e efetivamente nos anúncios podem os candidatos enviar currículos condizentes ao posto de trabalho a que se candidatam e os empregadores terem a plena consciência do currículo em análise para certa e determinada função.

No fundo, a garantia de que os anúncios de emprego online partilhem todas as informações relevantes para a contratação de um candidato revela-se de elementar justiça e eficiência tanto para aquele que quer ser contratado como para os que querem contratar.

O Código do Trabalho, no seu artigo 106.º do Código do Trabalho, já prevê um conjunto de informações que o empregador deve disponibilizar ao trabalhador, nomeadamente, a caracterização da empresa e a sua sede; o local de trabalho ou a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações; a descrição sumária das funções da competência do trabalhador; o tipo de contrato; informação sobre horários; benefícios; direitos, etc.

Em suma, o legislador considerou que há conjunto de informações que é essencial ao trabalhador para o exercício das suas funções e, até, para criar o seu vínculo com a empresa. O que se pretende agora é antecipar o momento em que essas informações, ou pelo menos algumas delas, são prestadas, a bem da transparência e dos direitos dos candidatos à informação. Para além disso, tornam todo o processo de recrutamento mais eficiente.

Observando o mercado laboral em Portugal, tudo o que possa ser uma melhoria e uma mais valia deve ser tida em conta, especialmente quando não apresenta especiais entraves ou custos. Importa sublinhar que o nosso país, em comparação com os demais da União Europeia, está no lote dos que piores condições laborais apresenta.

Segundo os últimos dados da Segurança Social¹, mais de metade dos trabalhadores portugueses declaram uma remuneração não superior a € 800,00. Mais se pode interpretar que quem auferir mais de € 1.500,00 está inserido no lote dos 15% mais ricos, valor equivalente ao salário mínimo em França.

Mais sabemos que, tendo em conta a carga fiscal, uma remuneração bruta de € 800,00 representa em termos líquidos um valor inferior ao atual salário mínimo. Apesar da Comissão Europeia considerar que existe margem em Portugal para subir mais os salários², ideia que o atual Ministro das Finanças português rejeita³, mesmo com a atual crise inflacionista que bateu recordes de 30 anos⁴. Importa também ressaltar que em relação aos jovens, 3 em cada 4 ganha menos que € 950,00 e que um terço deseja sair de Portugal⁵.

Julgamos então também de relevância a necessidade de as entidades empregadores disponibilizarem informações relativas ao montante das remunerações, devidamente categorizadas por segmentos relevantes, às entidades com competências em matéria laboral, e que posteriormente devem publicar os dados, garantindo assim o dever de informação e de transparência, e podendo assim os dados recolhidos servir para interpretar os dados e melhorar as políticas públicas.

Face ao exposto, propomos uma alteração ao Código do Trabalho, determinando que certas informações devem constar do anúncio de emprego publicado, por qualquer meio, pela entidade empregadora ao trabalhador, tal como deve informar a entidade empregadora ao Estado informações relativas ao montante das remunerações.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Grupo Parlamentar do Chega apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

¹ [Gestão de Remunerações - Estatísticas - seg-social.pt](https://www.seg-social.pt/pt/estatisticas/seg-social)

² [Bruxelas vê margem para subir mais os salários - Economia - Jornal de Negócios \(jornaldenegocios.pt\)](https://www.jornaldenegocios.pt/bruxelas-ve-margem-para-subir-mais-os-salarios)

³ [Ministro das Finanças rejeita a necessidade de novos ajustes nos salários em Portugal \(rtp.pt\)](https://www.rtp.pt/ministro-das-financas-rejeita-a-necessidade-de-novos-ajustes-nos-salarios-em-portugal)

⁴ [INE confirma inflação média anual de 7,8% em 2022, um máximo de 30 anos – ECO \(sapo.pt\)](https://www.eco.sapo.pt/ine-confirma-inflacao-media-anual-de-7-8-em-2022-um-maximo-de-30-anos)

⁵ [Expresso | O retrato cru de uma geração desiludida: três em cada quatro jovens ganham menos de €950 e um terço quer sair de Portugal](https://www.expresso.pt/o-retrato-cru-de-uma-geracao-desiludida-três-em-cada-quatro-jovens-ganham-menos-de-e950-e-um-terço-quer-sair-de-portugal)

A presente Lei procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, alterado 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, de 4 de Setembro, 93/2019, de 4 de Setembro e 18/2021, de 8 de Abril, Lei n.º 83/2021, de 06/12 e Lei n.º 1/2022, de 03/01, definindo os elementos que devem constar nos anúncios de emprego, garantindo o reforço do direito à informação dos candidatos trabalhadores, tal como definindo o dever de informação das entidades empregadores ao Estado relativamente ao montante das remunerações.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

É alterado o artigo 106.º do Código do Trabalho, e posteriores alterações, o qual passa a ter a seguinte redação:

4

“Artigo 106.º

Dever de informação ao trabalhador

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...]:

4 – [...].

5 – As informações previstas nas alíneas b) a e), i), e l) devem constar nos anúncios de emprego divulgados, por qualquer meio, pelo empregador; a identificação do empregador e o valor certo ou estimado da retribuição deve ser indicado no anúncio de emprego ou posteriormente ao candidato no contacto que precede a entrevista.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3 e no n.º 5 do presente artigo.”

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 106.º - A ao Código do Trabalho, e posteriores alterações, o qual passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 106.º - A

Dever de informação ao Estado

1 - As entidades empregadoras, trianualmente, comunicam a entidade pública a indicar pelo Membro do Governo responsável pela área do Trabalho e Segurança Social, o número de trabalhadores e respectiva informação sobre remunerações variáveis, fixas e prémios, por categoria profissional.

2 – Após a referida comunicação, a entidade responsável, elabora relatório público sobre a caracterização do trabalho e remunerações em Portugal, o qual deve ser tornado público até ao final do primeiro semestre seguinte ao triénio a que diz respeito.”

5

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no prazo de 30 dias a contar da sua aprovação.

Palácio de São Bento, 20 de janeiro de 2023,

Os Deputados do Grupo Parlamentar do Chega,

André Ventura - Bruno Nunes - Diogo Pacheco de Amorim - Filipe Melo - Gabriel Mithá
Ribeiro - Jorge Galveias - Pedro Frazão - Pedro Pessanha - Pedro Pinto - Rita Matias - Rui
Afonso - Rui Paulo Sousa