



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei n.ºs 163 e 169/XIII (1.ª):

N.º 163/XIII (1.ª) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável (BE).

N.º 169/XIII (1.ª) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 9.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (PCP).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 23 de abril a 23 de maio de 2016, o diploma seguinte:

Projetos de lei n.ºs 163/XIII (1.ª) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável (BE) e 169/XIII (1.ª) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 9.ª Alteração ao Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (PCP).

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10ctss@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 163/XIII (1.ª)
REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL

Exposição de motivos

As alterações sucessivas ao Código do Trabalho nos últimos anos colocaram em causa a dimensão individual e coletiva dos direitos dos trabalhadores, configurando alterações paradigmáticas de sentido muito negativo ao regime laboral em Portugal.

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro pôs em causa o exercício de direitos fundamentais, consagrados na Constituição da República Portuguesa, designadamente o princípio da igualdade, contemplado no artigo 13.º, que determina que não se possa tratar de forma igual o que, à partida, é desigual, como acontece no seio das relações laborais, marcadas pela desigualdade entre as partes (trabalhador e empregador) e, sobretudo, o direito à contratação coletiva, plasmado no artigo 56.º. Segundo Milena Rouxinol, o “Direito do Trabalho autonomizou-se como direito da desigualdade”.

Assim sendo, reconduzir os direitos coletivos para a esfera individual, ficcionando, de uma forma artificial e falaciosa, a paridade entre trabalhadores e empregadores opera uma transfiguração que fragiliza ainda mais a posição do trabalhador que ocupa o lugar de parte mais débil no seio da relação laboral.

O legislador português colocou em crise o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador que se assume como um princípio essencial com vista a assegurar um maior equilíbrio no quadro das relações laborais.

O princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, enquanto forma de determinar a norma concretamente aplicável, permite a escolha, de entre várias normas aptas a regular uma relação laboral, daquela que fixe condições mais favoráveis ao trabalhador, ainda que se trate de uma norma de hierarquia inferior. Ora, este princípio tem sido delapidado em nome de uma alegada necessidade de flexibilização das relações laborais, o que tem contribuído para uma fragilização das garantias dos trabalhadores.

Na nossa doutrina, o designado princípio do “*favor laboratoris*” tinha assento no artigo 13.º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, conjugado com o artigo 6.º, n.º 1, alínea c) do Decreto-Lei n.º 519-C/79. Deste princípio decorria que, a menos que se estivesse perante normas imperativas absolutas, isto é, de que resultasse uma proibição de derrogação por fonte inferior ou, no caso de normas supletivas ou dispositivas, em que houvesse a permissão de afastamento independentemente de maior ou menor favorabilidade, seria possível através de instrumento de regulamentação coletiva (com exceção da portaria de condições de trabalho) estabelecer regime diferente do legal desde que mais favorável ao trabalhador.

Este princípio, norteador da aplicação das normas laborais, é considerado como basilar no direito do trabalho, sendo vital no reequilíbrio das posições dos sujeitos do contrato de trabalho, desenvolvendo-se como critério de prevalência na aplicação de normas, tendo-se autonomizado como um “princípio de norma mínima”, isto é, como forma de garantir normas mínimas de tutela do trabalhador.

Nas palavras de Jorge Leite, a norma típica do ordenamento jus laboral era constituída “por uma regra jurídica explícita impositiva e por uma regra jurídica implícita permissiva, vedando aquela qualquer redução dos mínimos legalmente garantidos e facultando esta a fixação de melhores condições de trabalho...” Foi exatamente essa norma que o Código de Trabalho, na Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, veio subverter, ignorando a evolução do direito do trabalho ao longo do século XX, bem como a matriz constitucional que entre nós consagra essa mesma evolução.

Com o Código de Trabalho de 2003, exceto no caso das normas imperativas, passou a vigorar a regra de que os preceitos legais poderiam ser afastados por instrumentos de regulamentação coletiva quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável ao trabalhador. Tal alteração, constante do artigo 4.º, n.º 1, do CT, suscitou, na doutrina, muitas dúvidas quanto à sua constitucionalidade.

Ora, o n.º 3 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não recuperou o princípio do tratamento mais favorável e, nesse sentido, em coerência, mudou-se a epígrafe para “Relações entre fontes de regulação”. O n.º 3 do artigo 3.º limita-se a indicar, expressamente, um elenco de normas laborais semi-imperativas conforme já acontecia,

em relação a algumas delas, no Código de 2003. Assim sendo, a necessidade de recuperar o princípio do tratamento mais favorável, na aceção da revogada LCT, mantém-se.

Assim, sem prejuízo de outras matérias cuja revisão é urgente, nomeadamente as que se prendem com o relançamento da negociação coletiva e com o fim da caducidade das convenções coletivas tal como foi determinado nas alterações ao Código do Trabalho, matéria que será objeto de iniciativa legislativa própria por parte do Bloco de Esquerda, consideramos que é indispensável agir já no sentido de corrigir imediatamente um dos aspetos mais conservadores das reformas laborais e reintroduzir o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, parte mais fraca na relação de trabalho.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei procede à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reintroduzindo o princípio do tratamento mais favorável.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º e 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

Relações entre fontes de regulação

As fontes de direito superiores prevalecem sobre fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

Artigo 139.º

Regime do termo resolutivo

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de sentido mais favorável ao trabalhador.

Artigo 476.º

Princípio do tratamento mais favorável

1 — Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem implicar para o trabalhador tratamento menos favorável do que o estipulado por lei.

2 — As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser substituídas por nova convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral com carácter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.

3 — As disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 478.º

Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva

1 — Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem:

- a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- b) Contrariar as normas imperativas;
- c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- d) Estabelecer regulamentação das atividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;
- e) Conferir eficácia retroativa a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

2 — [...].

Artigo 482.º

Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais

1 — Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação coletiva, serão observados os seguintes critérios de prevalência:

- a) Sendo um dos instrumentos concorrentes um acordo coletivo ou um acordo de empresa será esse o aplicável;
- b) Em todos os casos não contemplados na alínea a), prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessada e à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

3 — Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respetivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de trinta dias, devem, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

4 — A declaração e a deliberação previstas no n.º 2 são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adotado.

5 — Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

6 — No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal atividade da empresa.

Artigo 483.º

Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais

1 — Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de natureza não negocial, a portaria de extensão afasta a aplicação da portaria de condições de trabalho.

2 — Em caso de concorrência entre portarias de extensão, aplica-se o que contiver um tratamento mais favorável ao trabalhador.»

Artigo 3.º

Norma revogatória

É revogado o artigo 5.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 13 de abril de 2016.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Domicilia Costa — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Paulino Ascenção — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 169/XIII (1.ª)**REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL E REGULA A SUCESSÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, PROCEDENDO À 9.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO****Exposição de motivos****I – Importância da contratação coletiva de trabalho**

A contratação coletiva é um direito fundamental dos trabalhadores, reconhecido como tal pela Constituição, e um importantíssimo instrumento de melhoria das condições de trabalho e para o desenvolvimento do País.

Na verdade, foi e é através da contratação coletiva que se registaram significativos progressos nas condições de trabalho e na consagração de um conjunto muito vasto de direitos que assumem um papel importante na melhoria das condições de vida dos trabalhadores abrangidos.

Importa referir que os contratos coletivos de trabalho são instrumentos negociados e assinados entre sindicatos e patrões, em que as partes chegam a acordo quando às condições de trabalho e sua remuneração, pelo que o ataque à contratação coletiva, em curso, é um ataque à liberdade negocial.

Atacar a contratação coletiva é atacar os direitos de quem trabalha e agravar a exploração.

II – O ataque do anterior Governo PSD/CDS à contratação coletiva

Inserido num processo de empobrecimento generalizado dos portugueses, o anterior governo PSD/CDS aplicou um dos mais graves ataques aos salários e direitos dos trabalhadores da história do nosso país.

Além de atacar os salários, por via do aumento dos impostos e cortes diretos, atacou os direitos, por via de sucessivas alterações ao código do trabalho e aprofundou o ataque à contratação coletiva. A contratação coletiva está em níveis historicamente baixos.

Se em 2003, antes da alteração ao Código do Trabalho, a contratação coletiva abrangia 1 milhão e 500 mil trabalhadores, em 2013 o número de trabalhadores abrangidos pelos instrumentos de regulação coletiva de trabalho era de apenas 241 mil.

Não satisfeitos e com o objetivo de liquidar a contratação coletiva de trabalho, o anterior Governo PSD/CDS, com mais uma alteração ao código do trabalho, pretendeu levar mais longe a ofensiva contra quem trabalha.

Com as alterações ao Código do Trabalho promovidas pelo anterior Governo PSD/CDS, reduziu-se de forma significativa os prazos da caducidade e sobrevivência dos contratos coletivos de trabalho. Com isto, pretendiam acelerar o fim dos contratos coletivos de trabalho e assim destruir os direitos neles consagrados para assim baixar salários e agravar a exploração.

A toda esta ofensiva os trabalhadores responderam e respondem com importantes jornadas de luta, nas empresas e na rua, pela salvaguarda dos seus direitos pela salvaguarda da contratação coletiva. Na verdade, a ofensiva aos direitos e o agravamento da exploração não foi tão longe quanto o Governo PSD/CDS e o patronato queriam porque em muitos locais de trabalho os trabalhadores se uniram e lutaram pelos seus direitos.

III – Propostas e alternativas do PCP

Para o PCP os contratos coletivos de trabalho são uma peça fundamental na vida dos trabalhadores portugueses e são um instrumento indispensável para uma justa distribuição da riqueza.

Os direitos consagrados na contratação coletiva devem ser protegidos e o código de trabalho deve ter um verdadeiro papel na promoção da contratação coletiva de trabalho.

O PCP entende que o fim do princípio do tratamento mais favorável e a imposição de regras de caducidade refletiram-se numa acentuada quebra da contratação coletiva e num gigantesco retrocesso.

Neste projeto de lei o PCP propõe a reposição do princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho por via da sua renovação sucessiva até a sua substituição por outro livremente negociado entre as partes.

Assim, ao abrigo da alínea c) do artigo 161.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 9.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, e pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril.

Artigo 2.º

Alteração ao Anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Os artigos 3.º, 476.º, 500.º, 502.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«[...]»

Artigo 3.º

(...)

1 – Aos contratos de trabalho aplicam-se:

- a) As normas legais sobre regulamentação de trabalho;
- b) Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Os usos laborais que não contrariem a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- d) O princípio da boa-fé.

2 – As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes de direito inferiores, salvo na parte em que estas estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

3 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.

4 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

5 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.

6 – As normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 476.º

(...)

As fontes de direito superiores prevalecem sobre as fontes inferiores salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam um tratamento mais favorável para o trabalhador.

Artigo 500.º

Denúncia de convenção coletiva

Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva para o termo de cada período de vigência, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da respetiva proposta negocial.

Artigo 502.º

Cessação da vigência de convenção coletiva

1 – A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.

2 – *Revogado.*

3 – *Revogado.*

4 – Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

5 – A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, continuando todavia o respetivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respetivas renovações.

[...]»

Artigo 2.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, e os artigos 497.º, 501.º e os n.ºs 2 e 3 do artigo 502.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 15 de abril de 2016.

Os Deputados do PCP: Jerónimo de Sousa — Francisco Lopes — Rita Rato — Jorge Machado — Diana Ferreira — Paulo Sá — Carla Cruz — Bruno Dias — Ana Mesquita — Paula Santos — João Ramos — Ana Virgínia Pereira — Miguel Tiago.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

CAPÍTULO II

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.