



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 307, 330 e 344/XIII (2.ª)]:

N.º 307/XIII (2.ª) — Cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho (BE);

N.º 330/XIII (2.ª) — Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (Décima segunda alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) (PCP);

N.º 344/XIII (2.ª) — Protege a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no período experimental, tornando obrigatório parecer prévio da crite em caso de denúncia do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora (BE).

**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 25 de novembro a 25 de dezembro de 2016, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs 307/XIII (2.ª) — Cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho (BE), 330/XIII (2.ª) — Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (Décima segunda alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) (PCP) e 344/XIII (2.ª) — Protege a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no período experimental, tornando obrigatório parecer prévio da cíte em caso de denúncia do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora (BE).

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 307/XIII (2.ª)**CRIA UM NOVO REGIME JURÍDICO PARA COMBATER O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO****Exposição de motivos**

O assédio moral é um fenómeno que tem vindo a assumir proporções preocupantes, sobretudo num quadro de individualização e precarização das relações laborais. Podemos definir assédio como o conjunto de atos que ocorrem dentro de uma relação laboral, de natureza diversa, lícitos ou ilícitos, intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, que atingem o trabalhador na sua integridade física e moral e na sua dignidade.

Assim, estamos a falar de uma situação de assédio sempre que um trabalhador se encontra exposto a atos que o humilhem, perturbem ou afetem a sua dignidade, deixando-o indefeso, desprotegido e isolado.

Em alguns ordenamentos jurídicos europeus, é considerado assédio aquele que constitui uma prática reiterada e continuada no tempo, tomando-se o período de tempo a que o trabalhador está sujeito a assédio como fator determinante. Mas independentemente da valoração jurídica que é feita do critério temporal no assédio, certo é que os atos que integram o assédio não só despoletam riscos para a saúde física e mental do trabalhador, como podem ter como resultado, frequentemente, a perda do posto de trabalho, imputando-se perversamente a responsabilidade à própria vítima, isto é, ao trabalhador ou trabalhadora, que foi induzido a ausentar-se do trabalho por razões de doença ou incitado a despedir-se. Em regra, estes atos ocorrem no quadro das organizações e materializam-se em formas de abuso ou uso indevido do poder por parte de superiores hierárquicos, podendo até ser firmados com o conluio e participação ativa de outros subordinados. O assédio moral, pela sua reiteração ou continuidade no tempo, pode causar danos na saúde do trabalhador, quer ao nível físico, quer ao nível psíquico, pelo que surge muitas vezes associado a alterações do foro psicossomático, cognitivo, hormonal e, no limite, podendo levar ao suicídio, sendo do domínio público os casos em que isso aconteceu de forma expressiva.

Em 2001, na Resolução sobre o assédio no local de trabalho [2001/2339 (INI)], o Parlamento Europeu identificou o assédio como “um problema grave da vida laboral”, com “consequências devastadoras na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo” e recomendou aos Estados-Membros que introduzissem alterações legislativas de forma a ampliar os respetivos enquadramentos jurídicos e a dar resposta ao fenómeno.

Na sequência desta Resolução, o Código do trabalho de 2003, pela primeira vez, consagrou o assédio, mas confinou-o ao assédio resultante de práticas discriminatórias o que deixa de fora de qualquer enquadramento legal o assédio não discriminatório.

A atual definição legal de assédio, prevista no artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de junho caracteriza-o como o “comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Esta nova formulação passa a integrar, ainda que de forma tímida, o assédio não discriminatório.

Por sua vez, o assédio sexual é referido, recorrentemente, como parte integrante da designação de “assédio moral e sexual”, pese embora existam posições divergentes que defendam a sua autonomização e um enquadramento próprio. De qualquer modo, dificilmente uma situação de assédio sexual não consentido pela vítima deixará de dar lugar a práticas passíveis de serem enquadradas no assédio moral.

O assédio moral, segundo a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, uma das primeiras estudiosas a preocupar-se com o assédio moral no trabalho, pode ser subdividido em diferentes categorias: assédio vertical descendente, proveniente do superior hierárquico; assédio horizontal, proveniente de colegas; e assédio ascendente, feito pelos subordinados aos superiores hierárquicos. O enquadramento legal vigente deve dar resposta a todas as estas modalidades, sendo certo que todas elas, maioritariamente, resultam de uma diretriz ou imposição superior dentro da estrutura organizativa.

Em 2016, o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do ISCSP, apresentou os resultados finais do estudo “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal”, promovido pela Comissão para a

Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Este estudo chegou a conclusões alarmantes, nomeadamente quanto à dimensão que o assédio no local de trabalho tem vindo a assumir em Portugal.

Desde logo, o estudo conclui que, em 2015, “os números que se atingem em Portugal, tanto do assédio sexual como moral, são muito expressivos e superiores aos que se verificam na média dos países europeus. Quanto ao assédio sexual em Portugal atinge-se valores de 12,6% (HM) enquanto na média dos países europeus estes valores se situavam nos 2% em 2010; quanto ao assédio moral a relação é de 16,5% em Portugal para 4,1% na média dos países europeus.”

Por outro lado, constata que o assédio moral encontra na precariedade e na degradação das condições de trabalho um ambiente especialmente permeável à sua disseminação: “Más condições laborais, precariedade, redução de efetivos nas empresas, más práticas organizacionais, ambientes hostis contribuem para que ocorram formas de violência psicológica gravíssimas que afetam a saúde e o bem-estar de milhares de trabalhadores e trabalhadoras, conduzindo-os/as por vezes a situações limite”.

Das conclusões do estudo extrai-se ainda a associação do assédio às desigualdades de género e de acesso a cargos de poder: “O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas no trabalho, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio. Em primeiro lugar, a natureza hierárquica da organização do trabalho e das organizações surge como potenciadora de situações de assédio moral e sexual. Em segundo lugar, a transposição para o interior do mundo do trabalho de uma ordem de género e de uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres.”

Atualmente, o assédio, quer moral, quer sexual, no local de trabalho é punível com contraordenação muito grave. Ao alcance do trabalhador está a possibilidade de revogação do contrato individual de trabalho com justa causa e pedido de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, por ato discriminatório, conforme previsto no artigo 28.º, por remissão do n.º 3 do artigo 29.º do Código do Trabalho. No entanto, o trabalhador depara-se com dificuldades de prova, sobretudo quando o assédio moral não se baseia em fator discriminação, não sendo aplicável a regra do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho de inversão do ónus da prova, pelo que tem vindo a ser discutida a relevância da submissão do assédio moral ao regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Assim, quando o assédio se baseia em fator discriminatório, o trabalhador(a) que alegar a discriminação precisa apenas de indicar os (as) trabalhadores(as) em relação aos quais se considera discriminado(a), cabendo à entidade patronal provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Todavia, quando o assédio não resulta de fator discriminatório (isto é, quando não existe alguém na mesma posição e circunstância com quem o trabalhador possa comparar-se), é ao trabalhador(a) que alega ser vítima desse comportamento que cabe fazer a prova da sua verificação por parte da sua entidade patronal ou de um seu superior hierárquico. Naturalmente que, neste caso, há dificuldades acrescidas de obtenção de prova, uma vez que os atos são, muitas vezes, praticados sem a presença de testemunhas, com o trabalhador isolado.

A jurisprudência relativa a casos de assédio moral refere-se a situações de assédio moral baseado em fator discriminatório, estando extremamente dificultada a prova nos casos em que o trabalhador esteja a ser alvo de violência psicológica, de forma individualizada, ainda que, formalmente, numa situação igual à dos restantes trabalhadores.

O presente projeto tem em vista criar um novo regime jurídico capaz de combater eficazmente o assédio no local de trabalho, conferindo maior proteção ao trabalhador vítima de assédio e criando também o quadro punitivo necessário para impedir e prevenir o fenómeno. Assim, os objetivos desta iniciativa legislativa são os seguintes:

1. Clarificar o conceito de assédio, deixando de o fazer depender de prática discriminatória, de modo a dar resposta às dificuldades de prova identificadas no assédio não discriminatório;
2. Alterar a inserção sistemática do assédio no Código de Trabalho, integrando-o nos direitos de personalidade;

3. Incluir o assédio nas causas de ilicitude do despedimento;
4. Aplicar o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos acidentes de trabalho e doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio;
5. Integrar, em sede de regulamentação, o risco proveniente de assédio nos riscos de doenças profissionais, transferindo a responsabilidade da segurança social para a entidade empregadora;
6. Proteger quem denuncia e quem testemunha atos de assédio, impedindo a retaliação por via de processos disciplinares, isto é, conferir proteção disciplinar do trabalhador e das testemunhas em relação aos factos constantes dos autos do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório;
7. Reforçar as sanções acessórias aplicáveis às empresas em sede de contraordenação, aplicando-lhes de forma automática a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, nos casos de condenação por assédio e impossibilitando a dispensa da sanção acessória da publicidade nos casos de assédio
8. Imputar às empresas condenadas por assédio um “custo de imagem”, por via da criação de uma listagem pública em *site* oficial (DGERT e ACT) de todas as empresas condenadas por assédio, por período não inferior a um ano e obrigando à inclusão da menção à condenação por assédio nos anúncios de emprego por igual período.
9. Consagrar, de forma expressa, a possibilidade de resolução, com justa causa, do contrato de trabalhador em caso de assédio;
10. Alargar, nos casos de assédio, o prazo para exercício do direito do arrependimento no caso de cessação do acordo de revogação, impossibilitando a sua exclusão no caso de reconhecimento notarial presencial das assinaturas apostas no acordo de revogação e obrigando à existência de menção expressa, por escrito, no acordo revogatório, da possibilidade de exercício do direito de arrependimento.

Com estas dez medidas, o Bloco de Esquerda propõe a consagração, em Portugal, de um novo enquadramento jurídico que se pretende eficaz para travar a escalada do assédio nas estruturas organizativas, dando resposta aos desígnios constitucionais e às diretrizes internacionais que instam os diferentes países a darem resposta a este fenómeno, combatendo desta forma a violação grave à dignidade do trabalhador e da pessoa humana que o assédio constitui.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o regime jurídico aplicável ao assédio, procedendo a alterações no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 283.º, 349.º, 350.º, 381.º, 394.º, 562.º e 563.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 283.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

- 2 –
- 3 –
- 4 –
- 5 –
- 6 –
- 7 –

8 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio é da entidade empregadora.

9 – (anterior n.º 8).

Artigo 349.º

Cessação do contrato de trabalho por acordo

- 1 –
- 2 –
- 3 – O documento deve mencionar expressamente a data de celebração e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.
- 4 –
- 5 –
- 6 –

Artigo 350.º

Cessação do acordo de revogação

- 1 –
- 2 – O trabalhador que alegue ter sido vítima de assédio pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação fundamentada, com indicação circunstanciada dos factos que fundamentam o assédio, dirigida ao empregador, até ao décimo quinto dia seguinte à data da respetiva celebração.
- 3 – (Anterior n.º 2).
- 4 – (Anterior n.º 3).

5 – Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, sem prejuízo do número seguinte.

6 – O número anterior não  aplicável aos casos de assédio contemplados no n.º 2.

Artigo 381.º

Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador  ilícito:

- a)
- b)
- c)
- d)

e) Se for precedido de assédio sobre o trabalhador, sendo que se presume abusivo o despedimento sempre que efetuado no prazo de um ano após a cessação daquele.

Artigo 394.º
Justa causa de resolução

- 1 –
- 2 – Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
- a);
- b);
- c);
- d);
- e);
- f);
- g) Assédio praticado pelo empregador ou seu representante, bem como pelos colegas de trabalho, instigados ou não pela entidade empregadora.
- 3 –
- 4 –
- 5 –

Artigo 562.º
Sanções acessórias

- 1 –
- 2 –
- 3 – A publicidade da decisão condenatória consiste na inclusão em registo público, disponibilizado na página eletrónica do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, de um extrato com a caracterização da contraordenação, a norma violada, a identificação do infrator, o setor de atividade, o lugar da prática da infração e determina, nos casos de condenação por assédio, a menção expressa da condenação em todos os anúncios de emprego divulgados pelo infrator nos termos e pelo período referido no artigo seguinte.
- 4 –
- 5 – A sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, prevista na alínea b) do n.º 2 é aplicável, de forma automática e sem dependência de reiteração, nos casos de assédio.

Artigo 563.º
Dispensa e eliminação da publicidade

- 1 – A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, exceto nos casos de assédio previstos no artigo 22.ºA, tendo em conta as circunstâncias da infração, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se não tiver praticado qualquer contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.
- 2 –»

Artigo 3.º
Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 22.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo 22.º-A
Assédio

1 – Entende-se por assédio o comportamento indesejado praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3 – À prática do assédio aplica-se o disposto no artigo 281.º, 350.º, 381.º, 394.º, 562.º e 563.º do CT.

4 – Cabe a quem alega assédio indicar o trabalhador ou trabalhadores abrangidos pelos comportamentos que o integram, incumbindo ao empregador provar que o tratamento não assenta em assédio.

5 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

6 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

7 – É aplicável o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos acidentes de trabalho e doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio.»

Artigo 4.º
Alteração ao Código de Processo do Trabalho

O artigo 66.º do Código do Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 66.º
Notificação das testemunhas

1 – *(anterior corpo do artigo).*

2 – Sempre que na causa de pedir seja invocado assédio as testemunhas arroladas por quem o invocar serão sempre notificadas pelo tribunal.»

Artigo 5.º
Norma revogatória

É revogado o artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 6.º
Regulamentação

O Governo define, em sede de regulamentação própria, os termos de aplicação da presente lei, na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de um mês a partir da data da sua publicação.

Artigo 7.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias.

Assembleia da República, 30 de setembro 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 — Domicília Costa — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Paulino Ascensão — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 330/XIII (2.ª)

ALTERA O REGIME DE TRABALHO TEMPORÁRIO LIMITANDO A SUA UTILIZAÇÃO E REFORÇANDO OS DIREITOS DOS TRABALHADORES (DÉCIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)

Exposição de motivos

De acordo com dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), existem atualmente no nosso país cerca de 250 empresas licenciadas para o exercício da atividade de trabalho temporário.

A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE) declarou que em 2010 existiam mais de 150 mil trabalhadores em regime temporário, embora afirmando que o número real possa ultrapassar o número oficial. Quanto ao volume de receitas gerado pelas Empresas de Trabalho Temporário (ETT), este atingiu os 1,2 mil milhões de euros em 2010.

Em Portugal, e à semelhança de outros países, o recurso ao trabalho temporário tem vindo a aumentar e o peso crescente do trabalho temporário no emprego total é significativo.

O conceito de trabalho temporário caracteriza-se pela existência de uma relação triangular entre as três partes envolvidas: o trabalhador/a ETT / e o utilizador. Trabalhador é a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária; empresa de trabalho temporário é a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui; e o utilizador é a pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário. O contrato de trabalho temporário diz respeito ao contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário.

Deliberadamente, em 1989 com a entrada em vigor do diploma que passou a regular o regime do trabalho temporário prevê-se que o contrato de trabalho é estabelecido entre o trabalhador e a ETT, não existindo entre o profissional e a empresa que o recebe qualquer vínculo. A remuneração é assegurada pela ETT que a recebe da empresa utilizadora, onde o trabalhador pode estar ou não ao abrigo de uma prestação de serviços.

Na verdade, desde a introdução deste regime no nosso país que as ETT perceberam o vasto campo de oportunidades que surgia para acelerar o processo de fragilização das relações laborais, através do abaixamento dos salários e dos direitos, desresponsabilização das empresas utilizadoras e respetiva acumulação de lucros, também por essa via.

O recurso a ETT para recrutamento de trabalhadores que respondem a necessidades permanentes das empresas utilizadoras passou de exceção a regra. Aliás, pode-se ler na página eletrónica da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego que este regime apresenta muitas vantagens para as empresas utilizadoras pois, “libertam-se das tarefas ligadas ao recrutamento e à seleção dos trabalhadores, ao processamento de salários, e ao cumprimento das obrigações legais e sociais, e do exercício do poder

disciplinar; encontram nas Empresas de Trabalho Temporário, um apoio privilegiado de consultoria e gestão de recursos humanos e, sem acréscimo de custos, aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos; têm os trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que um processo de recrutamento e seleção pode durar; reservam para si o poder de autoridade e direção sobre a força de trabalho, não colocando em risco as estratégias empresariais; dispõem, sem mais custos, de uma base de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho permanentes.”¹

Sobre as vantagens de utilizar os serviços de empresas especializadas nesta área, o presidente da APESPE adianta que estas empresas são “competitivas, flexíveis e com uma grande capacidade de adaptabilidade às necessidades do mercado”. Na verdade, as ETT existem com o exclusivo objetivo de reduzir os custos de trabalho e impor maior fragilidade e instabilidade nas relações laborais.

Sucessivas alterações à legislação laboral, nomeadamente a imposta pelo anterior Governo PSD/CDS, tiveram como objetivo a generalização da precariedade, a degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais. Disto são prova, medidas como o embaratecimento e facilitação dos despedimentos, aumento do horário de trabalho e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Hoje no nosso país existirão mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos precários: contratos a termo em desrespeito pela lei, uso abusivo de recibos verdes, trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, bolsas de investigação ou estágios profissionais e trabalho temporário sem observância de regras, são as formas dominantes da precariedade laboral, que apenas têm como elemento comum a precariedade e a insegurança de vínculos laborais associadas à limitação de direitos fundamentais. Aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego.

Estes números revelam de forma clara a opção tomada pelo anterior Governo, baseada numa estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos, agravando por esta via e de forma direta a exploração e a acumulação de lucros por parte das grandes empresas e dos grupos económicos.

A precariedade no trabalho é inaceitável, tem impacto nos vínculos de trabalho, nos salários e remunerações, na instabilidade laboral, pessoal e profissional; é um fator de instabilidade e injustiça social que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país. A precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos representa simultaneamente uma condição e fator de progresso e justiça social.

É necessário e urgente promover a estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição, assegurando que, a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.

Em simultâneo com a consideração da existência do regime de trabalho temporário, o PCP avança com esta iniciativa legislativa através da fixação de medidas de limitação do recurso a empresas de trabalho temporário para suprir necessidades permanentes, designadamente reduzir as situações de admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário; restringir as razões justificativas de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de trabalho temporário e valorizar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores em regime temporário.

Esta iniciativa legislativa integra um conjunto de propostas mais amplas que o PCP já apresentou nesta Legislatura de combate à precariedade e defesa do emprego com direitos.

Nestes termos, ao abrigo da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

¹ <http://apesperh.pt/pagecontent.aspx?subdirectoryid=87&directoryid=29&title=Vantagens+para+as+Empresas;>

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o regime do trabalho temporário, procedendo à 12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e a combater a precariedade laboral.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 173.º, 175.º a 179.º, 181.º, 182.º, 183.º, 185.º e 186.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada 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, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

Artigo 173.º

Cedência ilícita de trabalhador

- 1 –
- 2 –
- 3 – No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.
- 4 –
- 6 –
- 7 –
-

Artigo 175.º

Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário

1 – O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações não abrangidas pelo artigo 140.º, designadamente:

- a)
- b) Atividades sazonais, de duração inferior a 6 meses;
- c)
- e) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, de duração inferior a 6 meses.

2 – *(Revogado)*.

3 –

4 –

5 –

6 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5.

Artigo 176.º

Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 –
- 2 – É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se referem os n.ºs 1 a 4 do artigo anterior.
- 3 –

Artigo 177.º

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 –
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
 - e)
 - f)
 - g)
 - h)
- 2 –
- 3 –
- 4 – O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda em anexo documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respetivo contrato.
- 5 – O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir qualquer um dos elementos exigidos no n.º 1.
- 6 –
- 7 – Constitui contraordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas do n.º 1.

Artigo 178.º

Duração de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 –
- 2 – A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.
- 3 –
- 4 – No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 5 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

Artigo 179.º

Proibição de contratos sucessivos

- 1 – No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a metade da duração do contrato, incluindo renovações.
- 2 –

- a)
- b)

3 – Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a entidade patronal em cumprimento dos sucessivos contratos.

4 – (anterior n.º 3).

.....

Artigo 181.º
Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

- 1 –
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

- 2 –
- 3 –
- 4 –

5 – Constitui contraordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto em qualquer das alíneas n.º 1 ou no n.º 4.

Artigo 182.º
Duração de contrato de trabalho temporário

- 1 –
- 2 – Os períodos de paragem empresarial, designadamente por motivo de férias ou paragem na produção, são considerados como tempo de trabalho para efeitos do número anterior.
- 3 – O contrato de trabalho temporário a termo certo não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.
- 4 –
- 5 –
- 6 –

Artigo 183.º
Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

- 1 –
- a)
- b)
- c)
- d)

- 2 –
- 3 –
- 4 – No caso de omissão da menção referida na alínea e) do n.º 1 considera-se o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.
- 5 – (Anterior n.º 4).

.....

Artigo 185.º
Condições de trabalho de trabalhador temporário

- 1 –
- 2 –
- 3 –
- 4 –
- 5 –
- 6 – O trabalhador tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.
- 7 –
- 8 –
- 9 –
- 10 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.
- 11 –
- 12 –

Artigo 186.º
Segurança e saúde no trabalho temporário

- 1 –
- 2 –:
- a);
- b);
- c);
- d)
- 3 –
- 4 –
- 5 –
- 6 –
- 7 –
- 8 – O utilizador deve comunicar o início da atividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio, aos delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical à comissão de trabalhadores e à associação sindical.
- 9 –

.....

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

É aditado ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada 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, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, o artigo 172.º-A, com a seguinte redação:

Artigo 172.º-A
Direito de informação

1 – O trabalhador, o delegado sindical, a comissão sindical ou intersindical, a comissão de trabalhadores, a subcomissão de trabalhadores e a associação sindical e outras estruturas representativas dos trabalhadores têm direito a ser informados sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho temporário, do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e do contrato de utilização de trabalho temporário.

2 – A empresa de trabalho temporário está obrigada a entregar, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de trabalho e do contrato de utilização, bem como a comunicar alterações, renovações e a cessação dos mesmos, às entidades referidas no n.º 1.

3 – A empresa utilizadora está obrigada a entregar às entidades previstas no n.º 1, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de utilização e a fornecer os elementos que fazem prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário previstos no n.º 1 do artigo 175.º.

4 – Constitui contraordenação muito grave a violação do dever de informação previsto no presente artigo.

Artigo 4.º
Norma revogatória

É revogado o n.º 2 do artigo 175.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada 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, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto.

Artigo 5.º
Garantia de Direitos

Das alterações previstas na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das atuais condições de trabalho.

Artigo 6.º
Comunicação

Todas as alterações nas relações laborais já estabelecidas que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei, devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

Artigo 7.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor, nos termos gerais, no 5.º dia após a publicação.

Assembleia da República, 19 de outubro de 2016.

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

PROJETO DE LEI N.º 344/XIII (2.ª)

**PROTEGE A TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE NO PERÍODO
EXPERIMENTAL, TORNANDO OBRIGATÓRIO PARECER PRÉVIO DA CITE EM CASO DE DENÚNCIA DO
CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA**

Exposição de motivos

O período experimental é considerado o momento inicial da relação laboral, durante o qual se possibilita aos sujeitos [trabalhador(a) e entidade empregadora] que apreciem o interesse na manutenção do contrato de trabalho, conforme aliás resulta da noção legal plasmada no artigo 111.º do Código do Trabalho ou no artigo 45.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

Por um lado, o período experimental permite ao empregador uma avaliação da aptidão do trabalhador/a no desempenho da atividade contratada. Por outro, é suposto conferir ao trabalhador/a a experiência que lhe permitirá avaliar e verificar a correspondência entre as expectativas colocadas na celebração do contrato e a sua concretização, designadamente no que respeita às condições de trabalho efetivamente proporcionadas pela contraparte. A este período inicial de execução do contrato são ainda atribuídas funções secundárias como a introdução de componentes de formação.

Do regime jurídico do período experimental decorre a liberdade de desvinculação de ambas as partes, isto é, no nosso ordenamento jurídico, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização, durante este período.

Assim, paralelamente às funções deste regime, existe também um risco de utilização abusiva do mesmo, sem que se preveja uma expressiva proteção de grupos especialmente vulneráveis nas relações laborais, como são, reconhecidamente, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Cumprе salientar que a faculdade de pôr termo ao contrato de trabalho configura um resultado possível da atuação do instituto, consequência do fracasso da experiência na sua manutenção ou prossecução, período esse que varia, consoante os casos, designadamente a modalidade contratual, a sua duração, bem como o cargo ocupado, entre os 15 e os 240 dias (nos contratos a termo, durante os primeiros 15 ou 30 dias, consoante a duração; nos contratos por tempo indeterminado no decorrer dos primeiros 90, 120 ou 240 dias, dependendo do tipo de funções que desempenharem).

Durante o período experimental, os/as trabalhadores/as podem ver o seu contrato denunciado sem aviso prévio, sem justa causa e sem direito a qualquer indemnização, o que, como facilmente se depreende, coloca os trabalhadores numa situação de extrema vulnerabilidade. Por isso mesmo alguns juristas, como João Leal Amado, consideram mesmo que, não sendo inconstitucional, o período experimental se encontra no limiar da inconstitucionalidade.

Apesar de parte da doutrina e da jurisprudência sustentarem que o facto de não ter de ser invocada justa causa não significa que não tenha de haver justo motivo para a denúncia, e que a exclusão do direito à

indenização expressa na lei não implica que, nos casos em que se prove ter sido a denúncia motivada por discriminação, o/a trabalhador/a não possa intentar ação cível contra o empregador, pedindo uma indenização pelos danos causados, a verdade é que se reveste de extrema dificuldade provar que a motivação da denúncia foi discriminatória ou que não preenche os pressupostos do período experimental.

Tal como na sociedade em geral, também no mundo de trabalho se observam os efeitos do sexismo. Assim, as mulheres são um grupo que sofre formas específicas de discriminação em função do sexo, quer no acesso ao emprego, quer na desigualdade salarial, quer na exposição ao desemprego. Esta situação é tanto mais gravosa num regime que permite a liberdade de desvinculação num período que pode chegar aos 240 dias para trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, cuja condição as torna um alvo fácil.

A Constituição determina que “As mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto”. Por outro lado, nos termos da Convenção n.º 183, da Organização Internacional do Trabalho, relativa à Proteção da Maternidade, entende-se que os Estados devem “adotar medidas adequadas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação em matéria de emprego”.

Por isso mesmo, entre outras disposições legais, o despedimento ou a não renovação de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante está dependente de um parecer prévio da Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), sem o qual é considerado ilícito, conforme determina o n.º 1 do artigo 63.º e no n.º 3 do artigo 144.º da Código do Trabalho. Também no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é obrigatório, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 64.º, prestar informação à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, do motivo da não renovação de contrato a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Assim, e tendo em conta as denúncias que têm vindo a público sobre a dispensa de mulheres grávidas durante o período experimental, é importante que, também durante este período, seja acionado o crivo de um organismo que tenha como finalidade assegurar a proteção na parentalidade e a prossecução da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente reforça os direitos das mulheres grávidas, puérperas e lactantes durante o período experimental.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 114.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual, passa a ter seguinte redação:

«Artigo 114.º

Denúncia do contrato durante o período experimental

- 1 –
- 2 – A denúncia do contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 3 – (Anterior n.º 2).
- 4 – (Anterior n.º 3).
- 5 – O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 3 e 4, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.
- 6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.»

Artigo 3.º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 45.º e 64.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, e pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 45.º

Regras gerais

- 1 –
 2 –
 3 –
 4 –
 5 –

6 – A cessação de vínculo ou de função durante o período experimental, da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Artigo 64.º

Informações

- 1 –
 2 –
 3 –

4 – O empregador público deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que a trabalhadora esteja filiada, bem como à entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a cessação de vínculo ou de função da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, durante o período experimental.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias.

Assembleia da República, 8 de novembro de 2016.

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

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.