



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 214, 234, 244 e 248/XIII (1.ª)]:

N.º 214/XIII (1.ª) — Reforça a licença parental inicial até 210 dias, alarga o período de licença parental em caso de nascimento prematuro e estende a dispensa para amamentação e aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Os Verdes).

N.º 234/XIII (1.ª) — Pelo incremento da contratação coletiva (BE).

N.º 244/XIII (1.ª) — Sexta alteração à Lei n.º 108/91, de 17 de agosto, Lei do Conselho Económico e Social, de modo a

incluir no Plenário dois representantes dos reformados, aposentados e pensionistas (CDS-PP).

N.º 248/XIII (1.ª) — Procede à décima primeira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estabelece o direito do trabalhador que estiver a 1 ano da idade legal de reforma poder optar por trabalhar a tempo parcial por 2 anos (CDS-PP).

Proposta de lei n.º 21/XIII (1.ª):

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – obrigação de prestação de serviços de transporte marítimo para as regiões autónomas durante a greve (ALRAM).

**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 17 de junho a 17 de julho de 2016, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs 214/XIII (1.ª) — *Reforça a licença parental inicial até 210 dias, alarga o período de licença parental em caso de nascimento prematuro e estende a dispensa para amamentação e aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Os Verdes), 234/XIII (1.ª)* — *Pelo incremento da contratação coletiva (BE), 244/XIII (1.ª)* — *Sexta alteração à Lei n.º 108/91, de 17 de agosto, Lei do Conselho Económico e Social, de modo a incluir no Plenário dois representantes dos reformados, aposentados e pensionistas (CDS-PP), 248/XIII (1.ª)* — *Procede à décima primeira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estabelece o direito do trabalhador que estiver a 1 ano da idade legal de reforma poder optar por trabalhar a tempo parcial por 2 anos (CDS-PP) e a proposta de lei n.º 21/XIII (1.ª)* — *Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro — obrigação de prestação de serviços de transporte marítimo para as regiões autónomas durante a greve (ALRAM).*

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 214/XIII (1.ª)**REFORÇA A LICENÇA PARENTAL INICIAL ATÉ 210 DIAS, ALARGA O PERÍODO DE LICENÇA PARENTAL EM CASO DE NASCIMENTO PREMATURO E ESTENDE A DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO E ALEITAÇÃO AO ACOMPANHAMENTO À CRIANÇA ATÉ AOS TRÊS ANOS DE IDADE, PROMOVENDO UMA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

A baixa taxa de natalidade constitui um problema sério com o qual Portugal se confronta, com implicações sérias no nosso índice populacional e na estrutura etária da população.

A causa do problema não reside num desejo de não ter filhos por parte das famílias, na medida em que o índice de fecundidade desejada é largamente superior ao índice de fecundidade real. A causa do problema reside, então, noutros fatores que podem ser múltiplos, mas que estão relacionados com a perceção de ser difícil alargar a família nas condições em que estas se encontram.

A discriminação das mulheres no acesso ao emprego, devido à maternidade, é uma realidade que gera inclusivamente situações tão graves e conflagradoras, quando aquela em que uma entidade empregadora põe a condição de contratar uma mulher sob a responsabilidade daquela não engravidar nos anos subsequentes. Os baixos salários e a precariedade no trabalho são também fatores que concorrem para que as famílias ponderem não ter filhos, uma vez que não lhes são disponibilizadas condições de sustento e de segurança necessárias para oferecer a uma ou mais crianças. Outros fatores terão relevância na opção por adiar ou mesmo decidir não ter filhos, entre os quais a fragilidade no apoio à infância e a dificuldade de conciliar uma vida profissional exigente com a vida familiar.

De uma coisa não restam dúvidas: as opções políticas podem desmobilizar ou incentivar os cidadãos, nas mais diversas vertentes. E, no caso em particular da natalidade, se a opção política for a de degradar as condições de vida das famílias, como aconteceu na passada legislatura, com cortes significativos nos rendimentos disponíveis, com uma prática laboral de absoluta precariedade, com desinvestimento público no apoio à infância e aos jovens, o resultado não será promissor no que respeita ao aumento da taxa de natalidade. Uma política de devolução de rendimentos e de respeito pelas famílias é, pois, um passo significativo que está agora a ser dado e que importa ser consolidado.

Os Verdes, perante o problema existente, têm tomado iniciativas na Assembleia da República, por considerarem que é possível empreender uma política de incentivo à natalidade, que passa justamente por oferecer melhores condições de apoio às famílias, gerando-lhes mais segurança no futuro. Exemplo mais recente, dessas iniciativas, foi o Projeto de Resolução n.º 1070/XII (3.ª), apresentado na passada legislatura, que contemplava 10 medidas concretas para incentivar a natalidade em Portugal, mas que foi chumbado pelo PSD e pelo CDS.

O presente projeto de lei visa também contribuir para aquele objetivo, propondo em concreto a melhoria do acompanhamento dado às crianças após o seu nascimento, e garantindo aos progenitores, por essa via, uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar nos primeiros anos de vida da criança. Procura, assim, não apenas dar um contributo específico para incentivar a natalidade, por via do apoio à parentalidade, mas também para garantir o bem-estar das crianças com repercussões a curto, médio e longo prazo.

Nesse sentido, o PEV propõe que a licença parental inicial passe para 180 dias a gozar pela mãe, garantindo condições para que esta possa amamentar o seu filho durante os primeiros 6 meses de vida. A Organização Mundial de Saúde aconselha a que, se possível, a alimentação das crianças, nos primeiros 6 meses de vida, seja feita exclusivamente à base da amamentação, com benefícios evidentes ao nível da saúde da criança (e.g. reforço do sistema imunitário) e da mãe (e.g. prevenção de doenças mamárias). O Estado tem, pois, obrigação de garantir que a nossa sociedade se organiza, designadamente ao nível laboral, de modo a permitir essa prerrogativa.

Propomos, ainda, o alargamento da licença parental gozada pelo pai – 60 dias, 30 dos quais imediatamente após o nascimento – de modo a envolver ambos os progenitores, de uma forma mais presente no período que se segue ao nascimento do filho.

Neste projeto de lei, Os Verdes propõem também que, em caso de nascimento prematuro, a licença parental seja alargada aos dias de internamento do filho, contando, para efeitos práticos, a partir do momento em que o bebé tem alta. Julgamos que os bebés prematuros requerem um acompanhamento muito particular que não pode ser descurado e que requer uma presença forte dos progenitores.

Por fim, o PEV propões que a dispensa de duas horas de trabalho (em regra), atualmente prevista apenas para efeitos de amamentação ou aleitamento, seja alargada ao acompanhamento à criança, independentemente de esta estar a ser amamentada ou aleitada. A Ordem dos Médicos tem alertado para esta questão, tendo inclusivamente lançado uma petição pública, e denunciado a forma manifestamente indigna como certas trabalhadoras foram obrigadas a provar que estavam a amamentar, por via de expressão mamária ou de análises bioquímicas.

A amamentação deve, sempre eu possível, ser prolongada para além dos 6 meses, já com a introdução de outros alimentos, mas independentemente dessa questão, o acompanhamento da criança até aos 3 anos, de uma forma mais presente, por parte dos progenitores, é fundamental para o seu bem-estar e, em bom rigor, também para o relacionamento mais saudável entre os pais e a crianças. E, mais do que isso, quando a família tem melhores condições de presença entre os seus membros, gera-se melhores condições emocionais, que rapidamente se repercutem numa melhor produtividade no trabalho. Todos ficam, portanto, a ganhar com a proposta do PEV (que tem em conta os saberes transmitidos pela Organização Mundial de Saúde e pela Ordem dos Médicos): as crianças, os progenitores, as entidades empregadora e, conseqüentemente, a sociedade em geral.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar Os Verdes apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009

Os artigos 40.º, 41.º, 43.º, 47.º e 48.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidos 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, e pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, são alterados, passando a ter a seguinte redação:

«Artigo 40.º

(...)

1 – A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial até aos 210 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores.

3 – No caso de nascimento prematuro, a licença parental inicial é alargada aos dias de internamento do filho.

4 – (...).

5 – (...).

6 – (...).

7 – (...).

8 – (...).

9 – (...).

10 – (...).

11 – (...).

Artigo 41.º

(...)

1 – A licença parental inicial concedida à mãe é de 180 dias.

2 – (*anterior n.º 1*)

3 – É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de dez semanas de licença a seguir ao parto.

4 – (*anterior n.º 3*)

5 – (*anterior n.º 4*)

Artigo 43.º

(...)

- 1 – A licença parental inicial é concedida ao pai por um período de 60 dias.
- 2 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 30 dias úteis seguidos imediatamente a seguir ao nascimento do filho.
- 3 – *(anterior n.º 2)*
- 4 – *(anterior n.º 3)*
- 5 – *(anterior n.º 4)*
- 6 – *(anterior n.º 5)*

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação, aleitação ou acompanhamento

- 1 – (...).
- 2 – No caso de não haver amamentação, ou quando esta deixar de se verificar, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação ou acompanhamento, até o filho perfazer três anos.
- 3 – A dispensa diária para amamentação, aleitação ou acompanhamento é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 4 – (...).
- 5 – Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação, aleitação ou acompanhamento é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- 6 – (...).
- 7 – (...).

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação, aleitação ou acompanhamento

- 1 – Para efeito de dispensa para amamentação, aleitação ou acompanhamento, o progenitor:
 - a) Comunica ao empregador que aleita ou acompanha o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
 - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
 - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
 - d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.
- 2 – *(revogado)»*

Artigo 2.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

Assembleia da República, Palácio de S. Bento, 3 de maio de 2016.
Os Deputados de Os Verdes: Heloísa Apolónia — José Luís Ferreira.

PROJETO DE LEI N.º 234/XIII (1.ª)
PELO INCREMENTO DA CONTRATAÇÃO COLETIVA

Exposição de motivos

O esvaziamento da contratação coletiva é um ataque à democracia. Sem negociação coletiva, os trabalhadores são colocados numa relação de total fragilidade em relação aos empregadores. As opções feitas nos últimos anos foram claras e de sentido único, favorecendo escandalosamente a parte mais forte na relação laboral.

Em 2011 havia mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores abrangidos por convenções coletivas de trabalho. Em 2014, passaram a ser menos de 250 mil. Como foi possível? Entre outras coisas, porque se acabou na lei com o “princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador”, porque se aboliu o princípio da vigência da convenção coletiva até à sua substituição por outra (ou seja, passou a ser possível que uma convenção coletiva caducasse e que lhe sucedesse o vazio), determinou-se a caducidade das convenções coletivas através de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais e o Estado ingeriu-se na contratação laboral a favor dos patrões.

Na ausência de contratação coletiva, os novos trabalhadores contratados posteriormente ficam abrangidos pelo contrato individual de trabalho. Ora, nos termos do n.º 8 do artigo 501.º, após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos individuais de trabalho em algumas matérias como a retribuição, a duração do tempo de trabalho, a categoria profissional e respetiva definição. No entanto, a convenção coletiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais.

É necessário tomar medidas urgentes com vista à revitalização da contratação coletiva. O objetivo de “dinamização” da contratação coletiva tem vindo a ser apontado como fundamento para reformas encetadas na área laboral, mas, no terreno, esse objetivo não só não tem sido alcançado como, objetivamente, se verificou exatamente o contrário.

A origem desta degradação não vem de agora. A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código de Trabalho de 2009, já tinha consubstanciado um retrocesso nos direitos laborais e uma ameaça à Constituição Laboral. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo. Um dos principais alvos deste ataque a direitos fundamentais, consagrados na Constituição da República Portuguesa, foi justamente o direito à contratação coletiva, plasmado no artigo 56.º. É de salientar que o Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade de várias normas da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por as considerar violadoras daquele direito fundamental.

O decaimento do princípio da vigência da convenção até à sua substituição, bem como do princípio da não ingerência do Estado e do poder político na autonomia coletiva e da contratação laboral assumiu uma especial expressão com o regime transitório de sobrevigência e caducidade de convenção coletiva, contemplado no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O n.º 2 do artigo 10.º fez operar, à data da sua entrada em vigor, ainda que de forma condicionada, isto é, verificados determinados factos, a caducidade de convenções coletivas.

O Memorando da Troica e o Acordo da Comissão Permanente de Concertação Social, que mereceu forte oposição da CGTP, vieram acentuar a desigualdade própria das relações laborais, esvaziar o poder negocial dos sindicatos e congelar a publicação de portarias de extensão, contribuindo para a individualização das relações laborais. Posteriormente ao Memorando, e sempre no mesmo sentido, foi apresentado um conjunto de iniciativas legislativas: a Resolução Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro; e a Resolução Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho e a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

O impacto destas iniciativas na contratação coletiva foi muito significativo. As Portarias de Extensão funcionam, ao abrigo do Código do Trabalho, como instrumentos de regulamentação coletiva não negociais, dado que permitem a aplicação de contratos coletivos de trabalho a trabalhadores não sindicalizados ou sindicalizados em organizações que não assinaram a respetiva convenção. A Resolução do Conselho de Ministros 90/2012, de 31 de outubro, sobre Portarias de Extensão, seguindo instruções ilegítimas e não democráticas da Troica, prevê que as convenções coletivas só possam ser estendidas quando forem assinadas

por entidades patronais que representem pelo menos metade dos trabalhadores de um setor, *"no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido"*. Este critério não será aplicável quando o pedido de extensão abranja apenas grandes empresas, ou seja, *"exclua as micro, pequenas e médias empresas"*, que representam a grande maioria. Segundo o entendimento veiculado pela CGTP, a referida Resolução sobre Portarias de Extensão levantava problemas de constitucionalidade uma vez que é a Assembleia da República que tem competência legislativa para aprovar leis laborais.

A referida Resolução foi alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, após a avaliação dos seus impactos, sendo introduzido um novo critério alternativo para efeitos de emissão de Portaria de Extensão: o número de associados da parte empregadora subscritora da convenção coletiva ser constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas, diretamente ou através de estrutura representada.

Por seu turno, a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, veio estabelecer duas outras regras.

Primeiro, estabeleceu a caducidade, decorridos três anos (5 anteriormente), da cláusula de convenção que faça depender a cessação de vigência desta pela substituição por outro IRCT. No caso de denúncia, estabeleceu a manutenção da convenção em regime de sobrevivência durante o período de negociação, num mínimo de 12 meses. A interrupção da negociação por um período superior a 30 dias implica a suspensão do prazo de sobrevivência. O período de negociação, com suspensão, não pode exceder os 18 meses.

Segundo, determinou que a convenção coletiva, ou parte desta, pode ser suspensa temporariamente, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, na observância das seguintes situações: crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa.

O resultado da conjugação destes instrumentos foi minar uma das traves mestras das relações de trabalho, ou seja, o da confiança entre as partes. Consequentemente, assistiu-se à diminuição das atualizações das convenções para níveis nunca vistos, à degradação do sistema de relações de trabalho e ao ataque direto aos sindicatos, a quem a Constituição atribui o exclusivo direito de contratação coletiva.

Com o fim do programa da Troica, a alteração dos critérios de aplicação das Portarias de Extensão abriu supostamente a porta à *"dinamização da negociação coletiva"*, mas o que se verificou foi a persistência do caminho da austeridade e da diminuição dos prazos de vigência e sobrevivência para a caducidade das convenções coletivas, bem como a possibilidade da sua suspensão temporária, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, por *"crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa."*

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda tem-se oposto, desde 2009, a um Código do Trabalho que degradou as relações de trabalho, designadamente por prever a caducidade das convenções coletivas sem assegurar a sua substituição, o que arrasa a dimensão e representação coletiva das relações de trabalho.

No novo ciclo político, é prioritário corrigir um dos aspetos mais conservadores das reformas laborais e reforçar a negociação coletiva, nomeadamente quanto à reposição do tratamento mais favorável para o trabalhador (objeto de uma outra iniciativa legislativa do Bloco de Esquerda) e quanto ao fim da caducidade das convenções coletivas de trabalho. Para isso, é preciso intervir em dois sentidos: permitir a manutenção dos direitos dos trabalhadores, até nova convenção; e revogar a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, que prevê a diminuição dos prazos de vigência, sobrevivência e caducidade das convenções coletivas, bem como a possibilidade da sua suspensão temporária. É a estes dois objetivos que o presente projeto de lei responde.

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, incrementando a negociação e a contratação coletiva, impedindo a caducidade das convenções coletivas e procedendo à revogação da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

Artigo 2.º
Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 486.º, 493.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 486.º
Proposta negocial

- 1 – (...).
- 2 – (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (*Revogado*).

3 – A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de esta não ter validade.

4 – Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente, a fundamentação económica, são enviadas cópias ao Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 493.º
Comissão Paritária

- 1 – (...).
- 2 – (...).
- 3 – (...).
- 4 – (...).

5 – A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 498.º
Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

1 – Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

- 2 – (...).

Artigo 499.º
Vigência e renovação da convenção coletiva

1 – A convenção coletiva vigora pelo prazo que delas constar expressamente.

2 – A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva.

Artigo 500.º**Denúncia de convenção coletiva**

1 – A convenção coletiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 – As convenções coletivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.

3 – A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:

a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;

b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 501.º**Sobrevigência**

Decorrido o prazo de vigência, e desde que o preveja expressamente, a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos.

Artigo 502.º**Cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva**

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

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

3 – A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

4 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.

Artigo 505.º**Disposições comuns sobre arbitragem de conflitos coletivos de trabalho**

1 – (...).

2 – (...).

3 – A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva, vigora pelo prazo que dela constar expressamente e mantém-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.

4 – (...).»

Artigo 3.º**Norma revogatória**

1 – 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.

2 – São revogados a alínea c) do n.º 2 do artigo 486.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, a alínea h) do n.º 2 do artigo 492.º, o artigo 497.º, bem como os artigos 508.º a 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3 – É revogada a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 13 de maio de 2016.

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

PROJETO DE LEI N.º 244/XIII (1.ª)

SEXTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 108/91, DE 17 DE AGOSTO, LEI DO CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL, DE MODO A INCLUIR NO PLENÁRIO DOIS REPRESENTANTES DOS REFORMADOS, APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Exposição de motivos

O envelhecimento demográfico traduz alterações na distribuição etária de uma população, expressando uma maior proporção de população em idades mais avançadas. Esta dinâmica é entendida internacionalmente como uma das mais importantes tendências demográficas do século XXI.

Em 1989, o Conselho de Governadores do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Governing Council of the United Nations Development Programme) recomendou que o dia 11 de julho fosse assinalado como o Dia Mundial da População. Esta decisão ocorre enquanto corolário da comemoração do dia 11 de julho de 1987, dia em que a população mundial terá atingido 5 mil milhões de habitantes e pretende evidenciar a importância das transformações demográficas.

Como referido no “*World Population Ageing 2013*”, divulgado em 2013 pela Divisão de População das Nações Unidas (*United Nations Population Division*), o envelhecimento da população está a progredir rapidamente em muitos dos países pioneiros no processo de transição demográfica – processo pelo qual o declínio da mortalidade é seguido por reduções na natalidade. Segundo as Nações Unidas, este processo deverá continuar ao longo das próximas décadas e irá, provavelmente, afetar todo o mundo.

Ainda de acordo com os dados divulgados naquele relatório, a proporção mundial de pessoas com 60 e mais anos de idade aumentou de 9,2% em 1990 para 11,7% em 2013, e espera-se que continue a aumentar, podendo atingir 21,1% em 2050. Em valores absolutos, as projeções das Nações Unidas apontam para que o número de pessoas com 60 e mais anos de idade passe para mais do dobro, de 841 milhões de pessoas em 2013 para mais de 2 mil milhões em 2050, e o número de pessoas com 80 e mais anos de idade poderá mais do que triplicar, atingindo os 392 milhões em 2050.

A população idosa é predominantemente composta por mulheres porque estas tendem a viver mais do que os homens. Em 2013, a nível mundial, havia 85 homens por cada 100 mulheres no grupo etário dos 60 e mais anos, e 61 homens por cada 100 mulheres no grupo etário dos 80 e mais anos. É expectável que este rácio aumente moderadamente nas próximas décadas, refletindo uma melhoria ligeiramente mais rápida na esperança de vida dos homens nas idades avançadas.

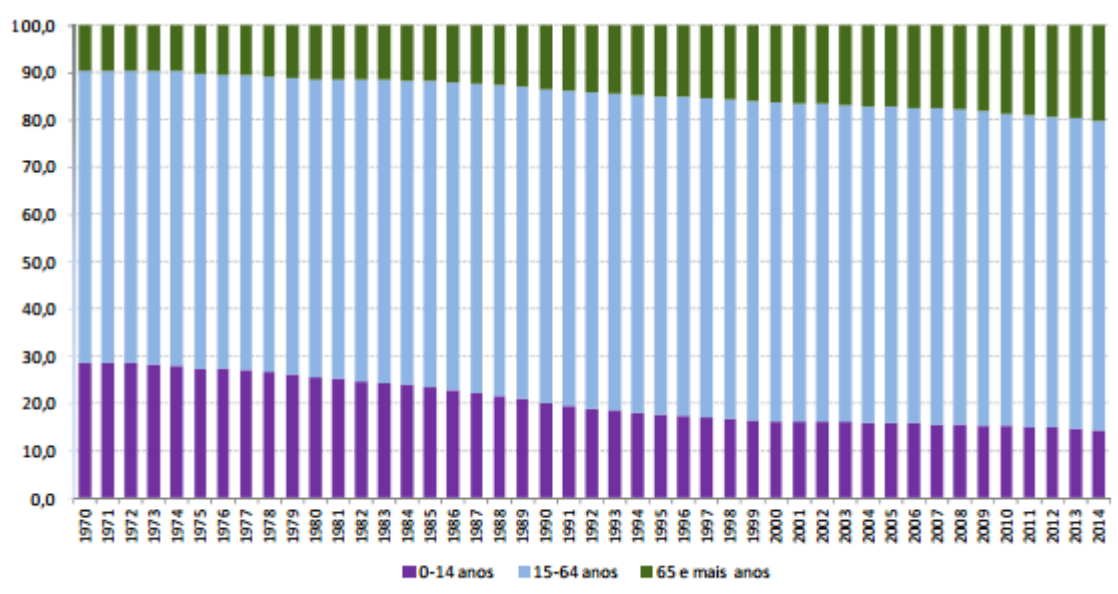
Em conformidade com o estudo mais recente do INE, publicado em Julho de 2015 e referente a 2014, as alterações na composição etária da população residente em Portugal e para o conjunto da UE 28 são reveladoras do envelhecimento demográfico da última década. Neste contexto, Portugal apresenta no conjunto dos 28 Estados-membros:

- o 5.º valor mais elevado do índice de envelhecimento;
- o 3.º valor mais baixo do índice de renovação da população em idade ativa;
- o 3.º maior aumento da idade mediana entre 2003 e 2013.

Em resultado da queda da natalidade e do aumento da longevidade nos últimos anos, verificou-se em Portugal o decréscimo da população jovem (0 a 14 anos de idade) e da população em idade ativa (15 a 64 anos de idade), em simultâneo com o aumento da população idosa (65 e mais anos de idade).

Entre 1970 e 2014, a proporção da população jovem diminuiu 14 pontos percentuais (p.p.), passando de 28,5% do total da população em 1970 para 14,4% em 2014. Por sua vez, o peso relativo da população idosa aumentou 11 p.p., passando de 9,7% em 1970 para 20,3% em 2014. A população em idade ativa aumentou 3 p.p. entre estes anos: 61,9% em 1970 e 65,3% em 2014.

Estrutura etária da população portuguesa, por grupos de idade (%), 1970-2014:



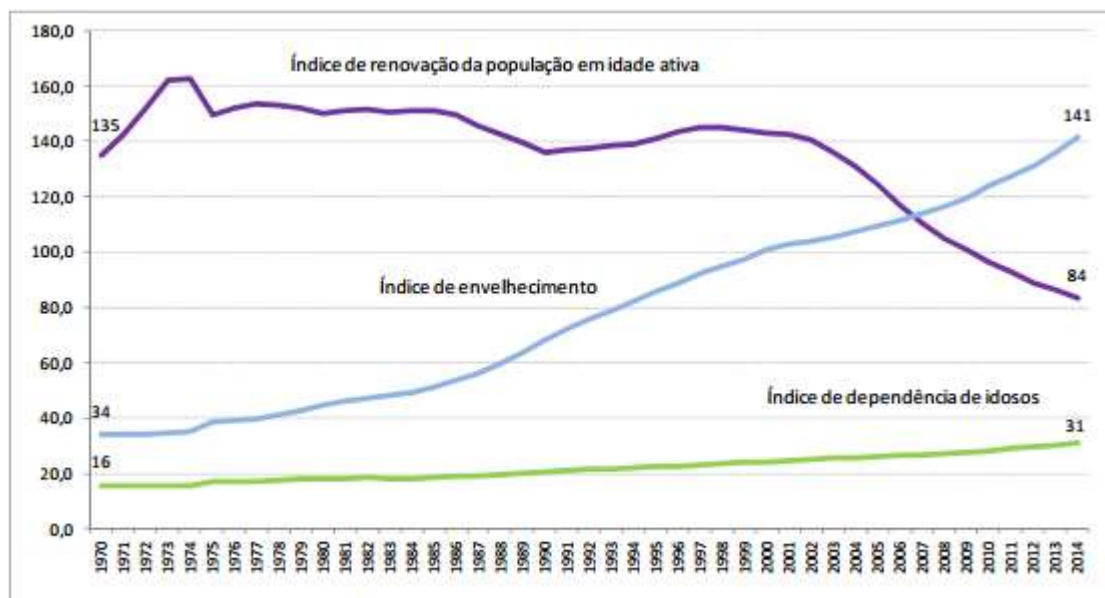
Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente

O número de idosos ultrapassou o número de jovens pela primeira vez, em Portugal, em 2000, tendo o índice de envelhecimento, que traduz a relação entre o número de idosos e o número de jovens, atingindo os 141 idosos por cada 100 jovens em 2014.

Também o índice de dependência de idosos, que relaciona o número de idosos e o número de pessoas em idade ativa (15 a 64 anos de idade), aumentou continuamente entre 1970 e 2014, passando de 16 idosos por cada 100 pessoas em idade ativa em 1970, para 31 em 2014.

Por sua vez, o índice de renovação da população em idade ativa, que traduz a relação entre o número de pessoas em idade potencial de entrada no mercado de trabalho (20 a 29 anos de idade) e o número de pessoas em idade potencial de saída do mercado de trabalho (55 a 65 anos de idade), tem vindo a diminuir, com maior incidência nos últimos quinze anos: desde 1999 que este índice tem diminuído continuamente, tendo-se situado em 2010 abaixo de 100, para atingir 84 em 2014.

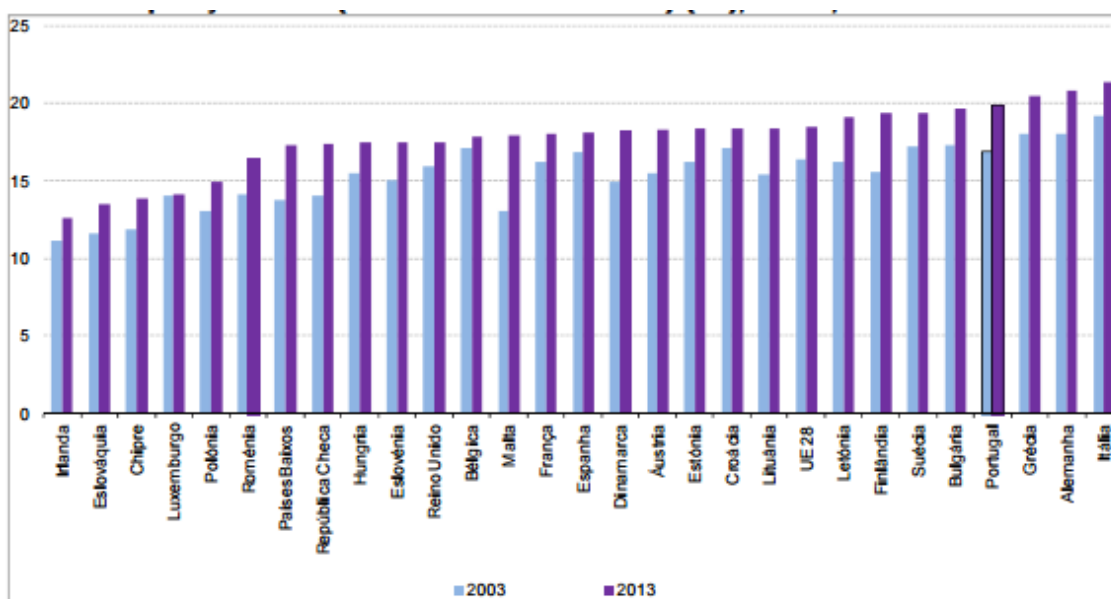
Índice de envelhecimento, índice de dependência de idosos e índice de renovação da população em idade ativa, (N.º), em Portugal, 1970-2014:



Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente

Em 2014, a população residente em Portugal era constituída por 14,4% de jovens, 65,3% de pessoas em idade ativa e 20,3% de idosos.

Relativamente a 2013 (último ano com informação do EUROSTAT), Portugal apresentava uma das estruturas etárias mais envelhecidas entre os 28 Estados-membros da União Europeia, a proporção de pessoas com 65 e mais anos era 18,5% na EU 28 e 19,9% em Portugal, valor apenas ultrapassado pela Grécia (20,5%), Alemanha (20,8%) e Itália (21,4%); a proporção mais baixa verificou-se na Irlanda (12,6%).

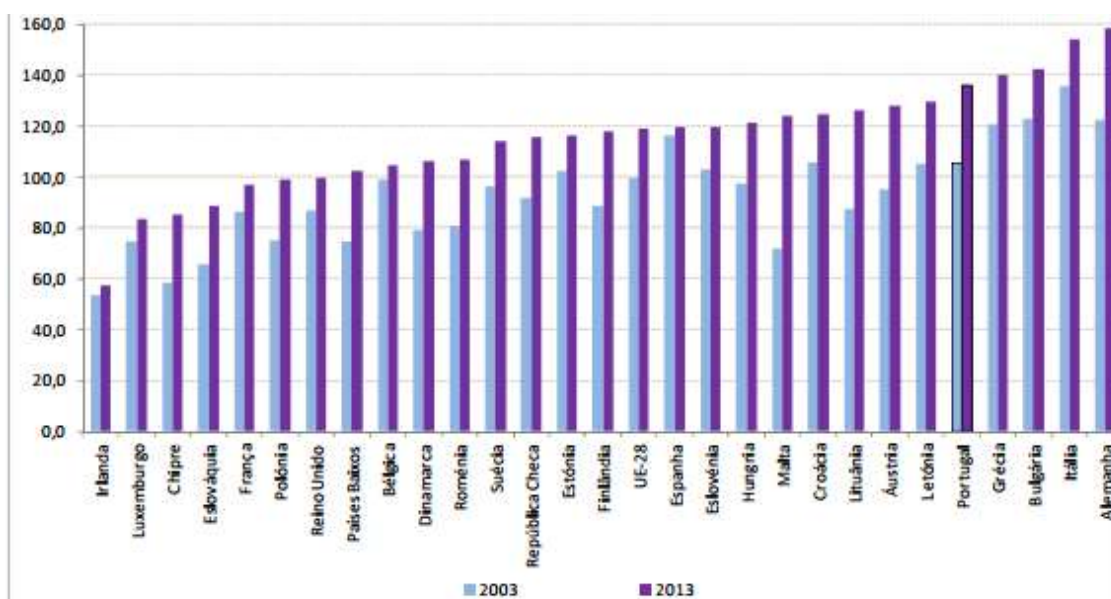


Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente e Eurostat

As alterações na estrutura etária resultam no aumento do índice de envelhecimento: em 2014 por cada 100 jovens residiam em Portugal 141 idosos (136 em 2013).

O índice de envelhecimento para a UE 28, em 2013, era de 119 idosos por cada 100 jovens. O índice mais elevado situava-se na Alemanha (159), a que se seguia a Itália (154), Bulgária (142), Grécia (140) e Portugal (136). Por oposição, o índice de envelhecimento refletia um número de jovens superior ao de idosos na Irlanda (57), Luxemburgo (84), Chipre (85), Eslováquia (88), França (97) e Polónia e Reino Unido (99).

Índice de envelhecimento, UE 28, 2003 e 2013:



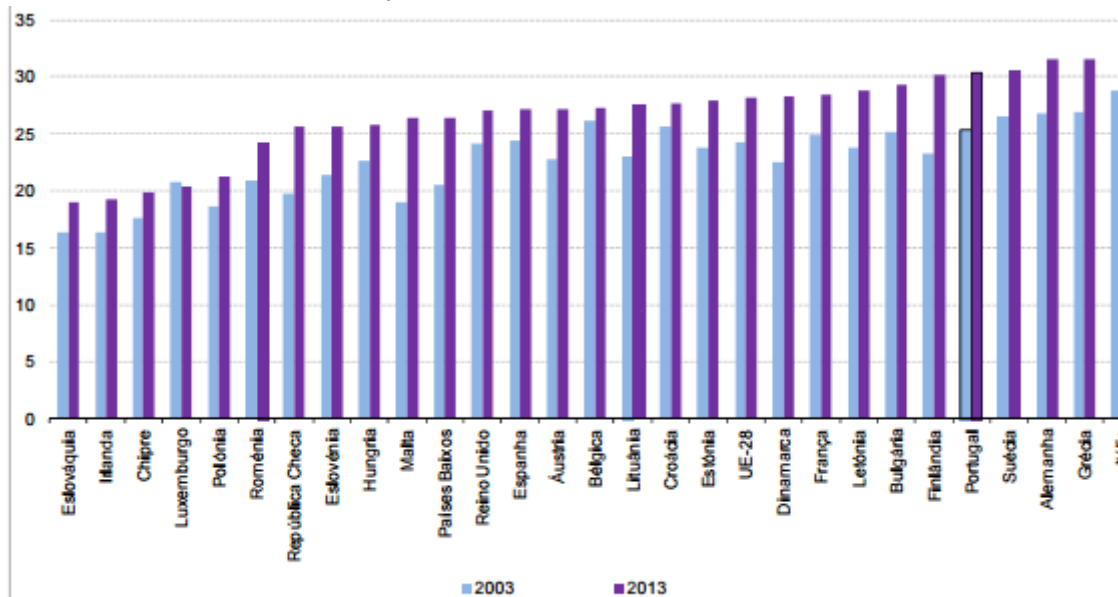
Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente e Eurostat (cálculos do INE)

Face a 2003, o índice de envelhecimento passou de 100 para 119 idosos por 100 jovens na UE 28. O maior aumento do número de idosos por 100 jovens observou-se em Malta (+53), seguido da Lituânia (+39), Alemanha (+36), Áustria (+33) e de Portugal e Finlândia (+30); enquanto o menor aumento se verificou em Espanha (+3), Irlanda (+4), Bélgica (+6), Luxemburgo (+9) e França (+11).

Por outro lado, o índice de dependência de idosos que, como referido, relaciona a população idosa com a população em idade ativa, continua a aumentar: em 2003, por cada 100 pessoas em idade ativa residiam em Portugal 25 idosos, valor que passou para 31 em 2014 (30 em 2013).

O índice de dependência de idosos para a UE 28 era de 28 idosos por cada 100 pessoas em idade ativa em 2013. Este índice variava entre 19 na Eslováquia e na Irlanda e 20 no Chipre e Luxemburgo; no lado oposto, 33 em Itália e 32 na Alemanha e Grécia.

Índice de dependência de idosos, UE 28, 2003 e 2013



Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente e Eurostat

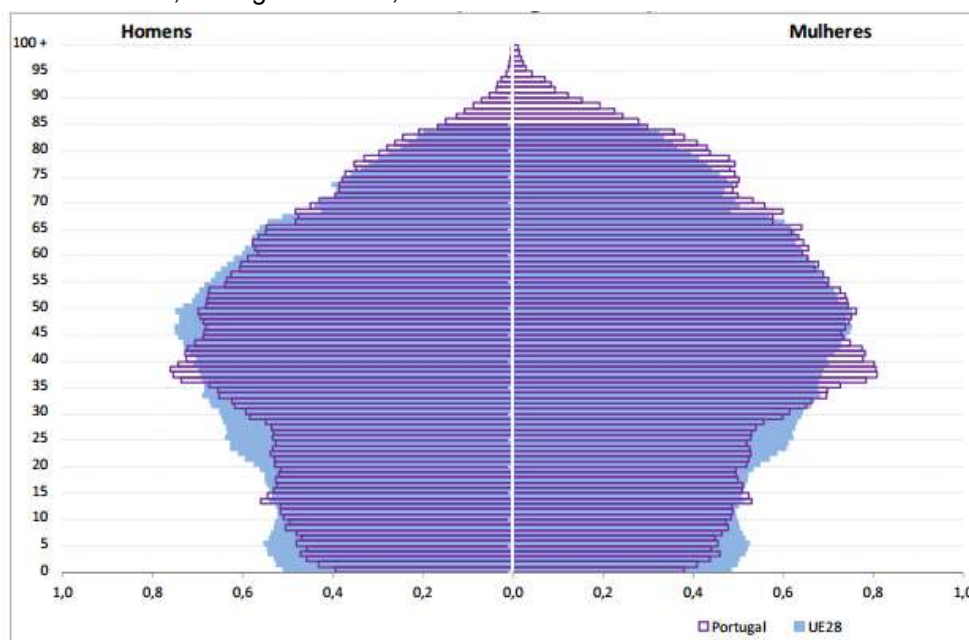
Em Portugal, verifica-se também o envelhecimento da população em idade ativa, diminuindo o índice de renovação da população em idade ativa: em 2003 por cada 100 pessoas dos 55 aos 64 anos de idade existiam 136 pessoas com 20 a 29 anos de idade, valor que se reduziu para 84 em 2014 (86 em 2013).

Índice de renovação da população em idade ativa, UE 28, 2003 e 2013:

Do mesmo modo, a análise das pirâmides etárias sobrepostas, para a Portugal e para UE 28, para o ano de 2013, revelam o duplo envelhecimento demográfico: a base da pirâmide apresenta um estreitamento, mais evidente para Portugal do que para a UE 28, enquanto o seu topo se alarga, com valores semelhantes para Portugal e para a UE 28.

A configuração destas pirâmides reflete o aumento do número de idosos (65 e mais anos de idade), a diminuição do número de jovens (0 a 14 anos de idade) e do número de pessoas em idade ativa (15 a 64 anos de idade) dos últimos anos, em Portugal e no conjunto dos Estados-membros da UE 28.

Pirâmides etárias, Portugal e UE 28, 2013:



Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente e Eurostat (cálculos do INE; Nota: por questões gráficas, os dados da pirâmide da UE 28 terminam nos 84 anos)

Perante este cenário é fundamental atualizar e inovar as políticas de família e dar especial enfoque ao envelhecimento ativo.

O CDS agendou pois um conjunto de iniciativas centradas no envelhecimento ativo e na proteção dos mais idosos.

Em relação ao envelhecimento ativo urge dar-lhe a relevância que ele merece, ou seja, considerando os mais idosos como um dos eixos principais da sociedade.

As políticas de envelhecimento ativo devem pois apontar o caminho da criação de oportunidades para todos aqueles que querem e podem continuar a ter uma vida ativa em seu benefício e no da própria sociedade.

Defendemos que as novas gerações possam valorizar as gerações mais sabedoras e experientes e com elas aprender, permitindo a estas, por seu turno, partilhar conhecimento e disponibilidade e receber o entusiasmo e a força que normalmente caracteriza as gerações mais jovens.

Uma sociedade mais equilibrada passa necessariamente por estabelecer pontes entre as gerações.

Por outro lado, importa garantir da existência de mecanismos efetivos de proteção que salvaguardem e atendam às particularidades, riscos e fragilidades dos mais idosos.

Muitos destes idosos são pessoa que, devido à sua especial suscetibilidade, necessitam de uma proteção especial e reforçada, quer seja em termos sociais, económicos, de saúde ou de justiça.

Estes caminhos fazem-se através de políticas integradas de longo prazo que passam por diversas áreas, tais como saúde, formação, voluntariado, justiça e emprego, onde todos os agentes, querem sejam legislativos ou executivos, devem estar envolvidos.

O Conselho Económico e Social é um órgão que encontra o seu enquadramento da magna lei da República Portuguesa.

Refere o artigo 92.º da Constituição da República Portuguesa que o Conselho Económico e Social (CES) é o *“órgão de consulta e concertação no domínio das políticas económica e social, participa na elaboração das propostas das grandes opções e dos planos de desenvolvimento económico e social (...)”*.

Nesse sentido, é de salutar que tenham assento no seu plenário organizações representativas de todos os setores económicos e sociais da sociedade portuguesa, de modo a que o referido órgão cumpra a seu desígnio de transversalidade.

Contudo, hoje em dia, não tem assento no Plenário do Conselho Económico e Social nenhuma organização representativa dos reformados, aposentados e pensionistas.

Assim, este sector da sociedade portuguesa não encontra a justa e digna representação em nenhum dos demais membros do Plenário, facto que justifica ser alterado.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do CDS-PP abaixo assinados apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à inclusão de dois representantes das organizações representativas dos reformados, aposentados e pensionistas no Plenário do Conselho Económico e Social.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 108/91, de 17 de agosto

Os artigos 3.º e 4.º da Lei 108/91, de 17 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 80/98, de 24 de novembro, pela Lei n.º 128/99, de 20 de agosto, pela Lei n.º 12/2003, de 20 de maio, pela Lei n.º 37/2004, de 13 de agosto, e pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 3.º

[...]

1. O Conselho Económico e Social tem a seguinte composição:

- a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...];
 - g) [...];
 - h) [...];
 - i) [...];
 - j) [...];
 - k) [*anterior alínea l*)];
 - l) [*anterior alínea m*)];
 - m) [*anterior alínea n*)];
 - n) [*anterior alínea o*)];
 - o) [*anterior alínea p*)];
 - p) Dois representantes dos reformados, aposentados e pensionistas portugueses;
 - q) [...];
 - r) [...];
 - s) [...];
 - t) [...];
 - u) [...];
 - v) [...];
 - w) [...];
 - x) [...];
 - y) [...];
 - z) [...];
 - aa) [...];
 - bb) [...];
2. [...];
3. [...];
4. [...];
5. [...];
6. [...].

Artigo 4.º

[...]

- 1. [...].
- 2. Nos casos das alíneas c), d), g), i), j), k), o), p), q), u), e v) do n.º 1 do artigo anterior o presidente do Conselho Económico e Social dirige-se por carta aos presidentes ou outros responsáveis dos órgãos referidos solicitando a indicação, no prazo de 30 dias, dos membros que integrarão o Conselho.
- 3. Do início do processo de designação dos membros referidos nas alíneas e), f), h), l), m), n), r), s), t), x), z) e aa) do n.º 1 do artigo anterior deve ser dada publicidade, pelo presidente do Conselho, através de edital publicado em três jornais de grande circulação nacional, fixando um prazo de 30 dias dentro do qual devem candidatar-se, juntando elementos justificativos do seu grau de representatividade, todas as entidades que se julguem representativas das categorias em causa.
- 4. [...].

5. [...].
6. [...].
7. [...].”

Artigo 3.º

Disposição transitória

O Conselho Económico e Social deve desencadear e concluir os procedimentos necessários à materialização das alterações decorrentes da presente lei no prazo de 90 dias.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 24 de maio de 2016.

Os Deputados do CDS-PP: Nuno Magalhães — Assunção Cristas — Abel Baptista — Álvaro Castelo Branco — Ana Rita Bessa — António Carlos Monteiro — Cecília Meireles — Filipe Lobo d'Ávila — Isabel Galriça Neto — João Rebelo — João Pinho de Almeida — Hélder Amaral — Pedro Mota Soares — Patrícia Fonseca — Paulo Portas — Telmo Correia — Teresa Caeiro — Vânia Dias da Silva.

PROJETO DE LEI N.º 248/XIII (1.ª)

PROCEDE À DÉCIMA PRIMEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO, ESTABELECE O DIREITO DO TRABALHADOR QUE ESTIVER A 1 ANO DA IDADE LEGAL DE REFORMA PODER OPTAR POR TRABALHAR A TEMPO PARCIAL POR 2 ANOS

Exposição de motivos

O envelhecimento demográfico traduz alterações na distribuição etária de uma população, expressando uma maior proporção de população em idades mais avançadas. Esta dinâmica é entendida internacionalmente como uma das mais importantes tendências demográficas do século XXI.

Em 1989, o Conselho de Governadores do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (*Governing Council of the United Nations Development Programme*) recomendou que o dia 11 de julho fosse assinalado como o Dia Mundial da População. Esta decisão ocorre enquanto corolário da comemoração do dia 11 de julho de 1987, dia em que a população mundial terá atingido 5 mil milhões de habitantes e pretende evidenciar a importância das transformações demográficas.

Como referido no “*World Population Ageing 2013*”, divulgado em 2013 pela Divisão de População das Nações Unidas (*United Nations Population Division*), o envelhecimento da população está a progredir rapidamente em muitos dos países pioneiros no processo de transição demográfica - processo pelo qual o declínio da mortalidade é seguido por reduções na natalidade. Segundo as Nações Unidas, este processo deverá continuar ao longo das próximas décadas e irá, provavelmente, afetar todo o mundo.

Ainda de acordo com os dados divulgados naquele relatório, a proporção mundial de pessoas com 60 e mais anos de idade aumentou de 9,2% em 1990 para 11,7% em 2013, e espera-se que continue a aumentar, podendo atingir 21,1% em 2050. Em valores absolutos, as projeções das Nações Unidas apontam para que o número de pessoas com 60 e mais anos de idade passe para mais do dobro, de 841 milhões de pessoas em 2013 para

mais de 2 mil milhões em 2050, e o número de pessoas com 80 e mais anos de idade poderá mais do que triplicar, atingindo os 392 milhões em 2050.

A população idosa é predominantemente composta por mulheres porque estas tendem a viver mais do que os homens. Em 2013, a nível mundial, havia 85 homens por cada 100 mulheres no grupo etário dos 60 e mais anos, e 61 homens por cada 100 mulheres no grupo etário dos 80 e mais anos. É expectável que este rácio aumente moderadamente nas próximas décadas, refletindo uma melhoria ligeiramente mais rápida na esperança de vida dos homens nas idades avançadas.

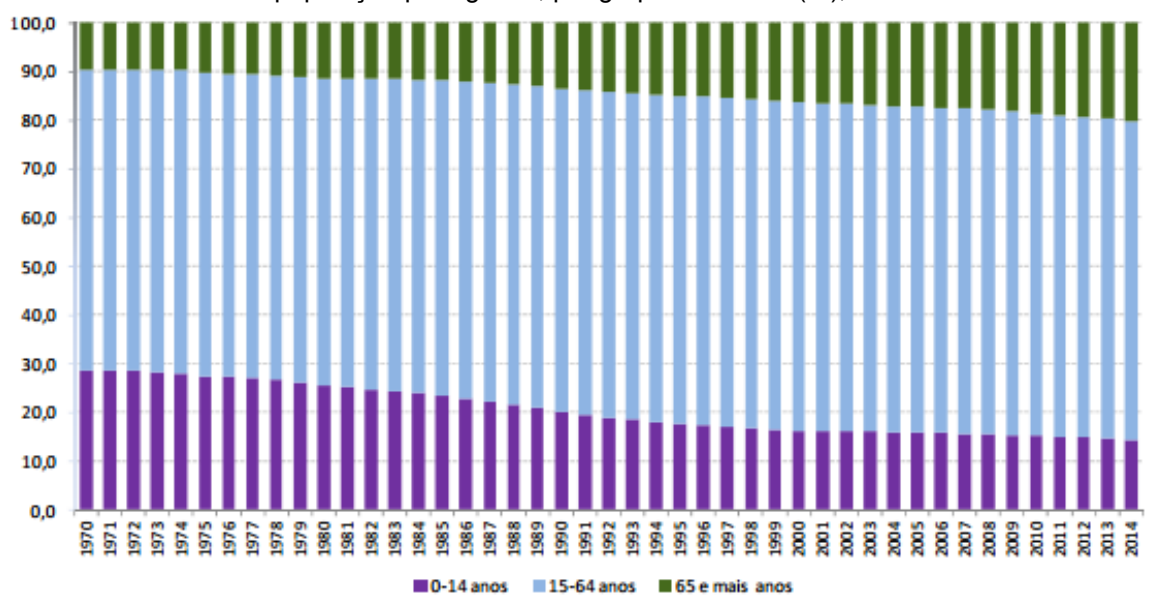
Em conformidade com o estudo mais recente do INE, publicado em Julho de 2015 e referente a 2014, as alterações na composição etária da população residente em Portugal e para o conjunto da UE 28 são reveladoras do envelhecimento demográfico da última década. Neste contexto, Portugal apresenta no conjunto dos 28 Estados-membros:

- o 5.º valor mais elevado do índice de envelhecimento;
- o 3.º valor mais baixo do índice de renovação da população em idade ativa;
- o 3.º maior aumento da idade mediana entre 2003 e 2013.

Em resultado da queda da natalidade e do aumento da longevidade nos últimos anos, verificou-se em Portugal o decréscimo da população jovem (0 a 14 anos de idade) e da população em idade ativa (15 a 64 anos de idade), em simultâneo com o aumento da população idosa (65 e mais anos de idade).

Entre 1970 e 2014, a proporção da população jovem diminuiu 14 pontos percentuais (p.p.), passando de 28,5% do total da população em 1970 para 14,4% em 2014. Por sua vez, o peso relativo da população idosa aumentou 11 p.p., passando de 9,7% em 1970 para 20,3% em 2014. A população em idade ativa aumentou 3 p.p. entre estes anos: 61,9% em 1970 e 65,3% em 2014.

Estrutura etária da população portuguesa, por grupos de idade (%), 1970-2014:



Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente

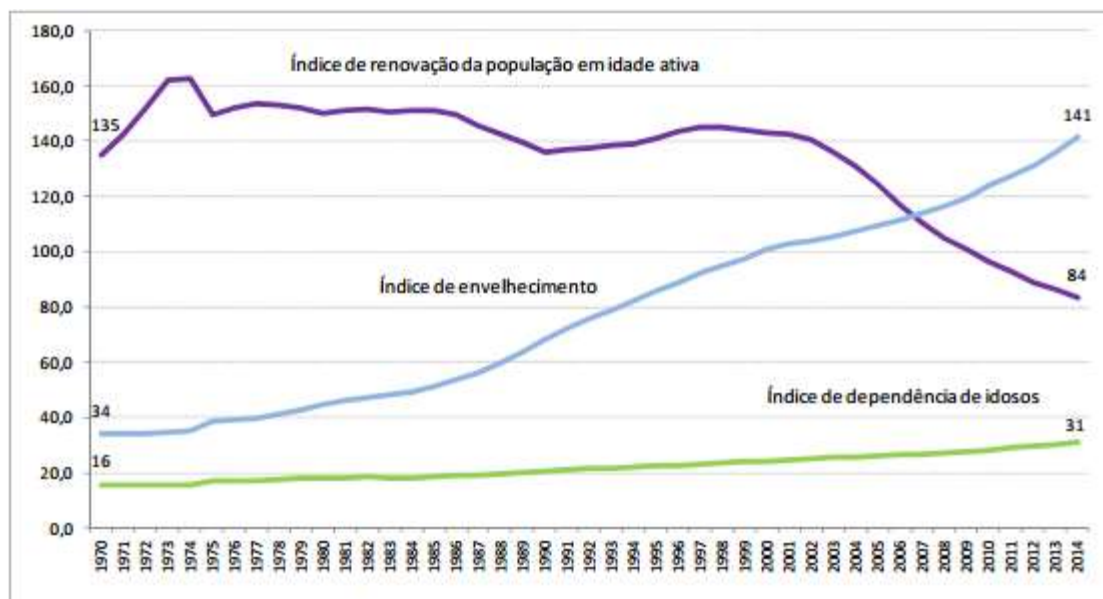
O número de idosos ultrapassou o número de jovens pela primeira vez, em Portugal, em 2000, tendo o índice de envelhecimento, que traduz a relação entre o número de idosos e o número de jovens, atingindo os 141 idosos por cada 100 jovens em 2014.

Também o índice de dependência de idosos, que relaciona o número de idosos e o número de pessoas em idade ativa (15 a 64 anos de idade), aumentou continuamente entre 1970 e 2014, passando de 16 idosos por cada 100 pessoas em idade ativa em 1970, para 31 em 2014.

Por sua vez, o índice de renovação da população em idade ativa, que traduz a relação entre o número de pessoas em idade potencial de entrada no mercado de trabalho (20 a 29 anos de idade) e o número de pessoas em idade potencial de saída do mercado de trabalho (55 a 65 anos de idade), tem vindo a diminuir, com maior incidência nos últimos quinze anos: desde 1999 que este índice tem diminuído continuamente, tendo-se

situado em 2010 abaixo de 100, para atingir 84 em 2014.

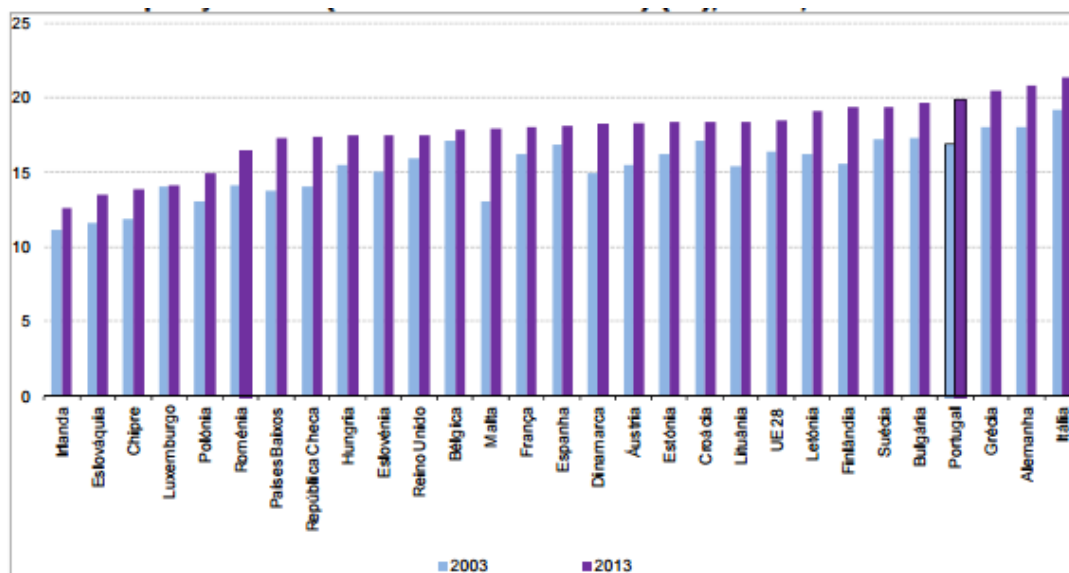
Índice de envelhecimento, índice de dependência de idosos e índice de renovação da população em idade ativa, (Nº), em Portugal, 1970-2014:



Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente

Em 2014, a população residente em Portugal era constituída por 14,4% de jovens, 65,3% de pessoas em idade ativa e 20,3% de idosos.

Relativamente a 2013 (último ano com informação do EUROSTAT), Portugal apresentava uma das estruturas etárias mais envelhecidas entre os 28 Estados-membros da União Europeia, a proporção de pessoas com 65 e mais anos era 18,5% na EU 28 e 19,9% em Portugal, valor apenas ultrapassado pela Grécia (20,5%), Alemanha (20,8%) e Itália (21,4%); a proporção mais baixa verificou-se na Irlanda (12,6%).

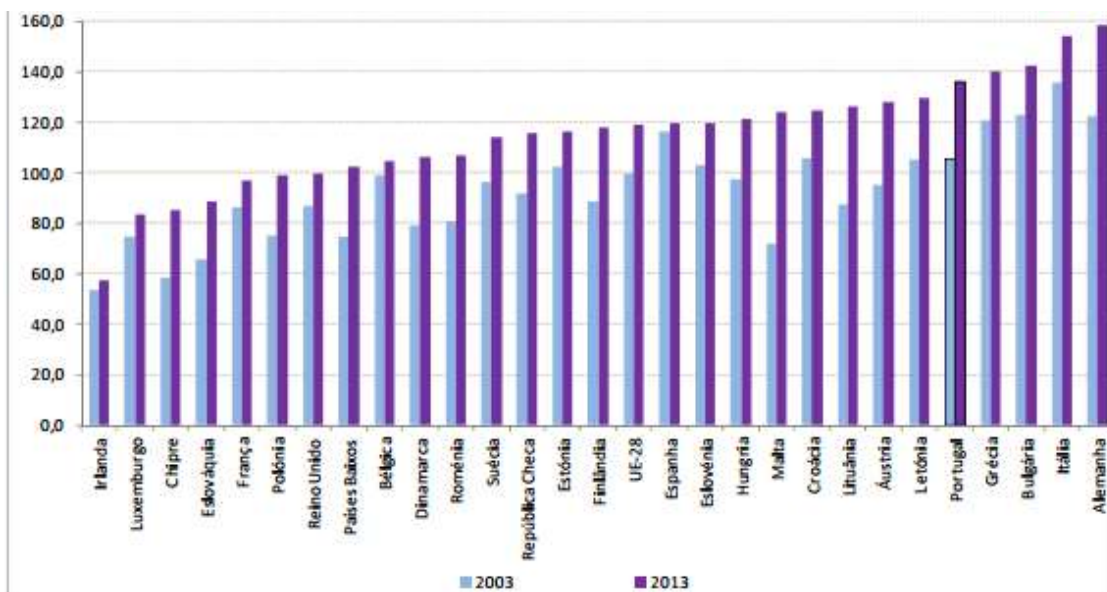


Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente e Eurostat

As alterações na estrutura etária resultam no aumento do índice de envelhecimento: em 2014 por cada 100 jovens residiam em Portugal 141 idosos (136 em 2013).

O índice de envelhecimento para a UE 28, em 2013, era de 119 idosos por cada 100 jovens. O índice mais elevado situava-se na Alemanha (159), a que se seguia a Itália (154), Bulgária (142), Grécia (140) e Portugal (136). Por oposição, o índice de envelhecimento refletia um número de jovens superior ao de idosos na Irlanda (57), Luxemburgo (84), Chipre (85), Eslováquia (88), França (97) e Polónia e Reino Unido (99).

Índice de envelhecimento, UE 28, 2003 e 2013:



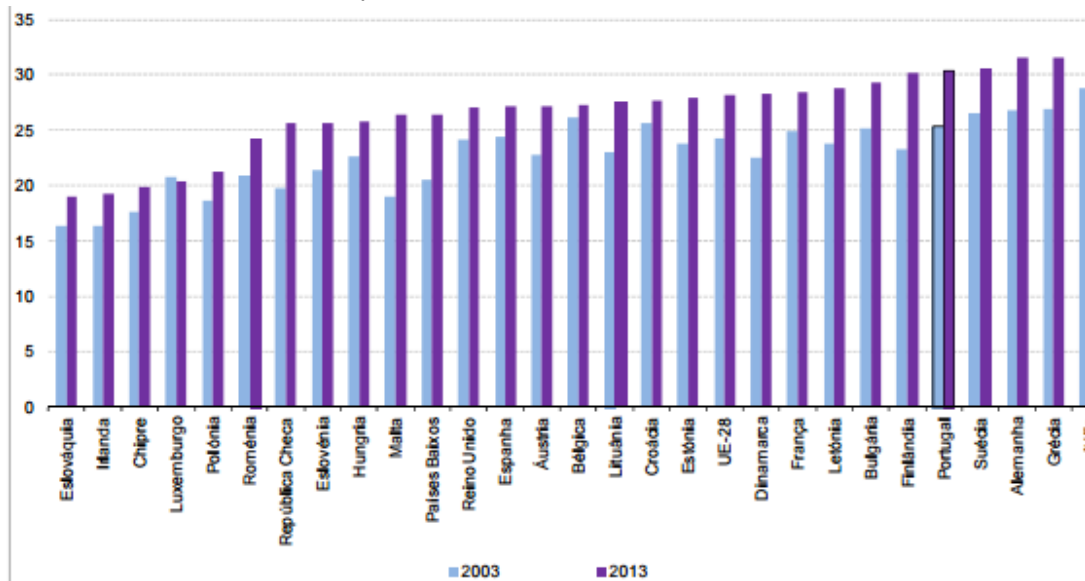
Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente e Eurostat (cálculos do INE)

Face a 2003, o índice de envelhecimento passou de 100 para 119 idosos por 100 jovens na UE 28. O maior aumento do número de idosos por 100 jovens observou-se em Malta (+53), seguido da Lituânia (+39), Alemanha (+36), Áustria (+33) e de Portugal e Finlândia (+30); enquanto o menor aumento se verificou em Espanha (+3), Irlanda (+4), Bélgica (+6), Luxemburgo (+9) e França (+11).

Por outro lado, o índice de dependência de idosos que, como referido, relaciona a população idosa com a população em idade ativa, continua a aumentar: em 2003, por cada 100 pessoas em idade ativa residiam em Portugal 25 idosos, valor que passou para 31 em 2014 (30 em 2013).

O índice de dependência de idosos para a UE 28 era de 28 idosos por cada 100 pessoas em idade ativa em 2013. Este índice variava entre 19 na Eslováquia e na Irlanda e 20 no Chipre e Luxemburgo; no lado oposto, 33 em Itália e 32 na Alemanha e Grécia.

Índice de dependência de idosos, UE 28, 2003 e 2013



Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente e Eurostat

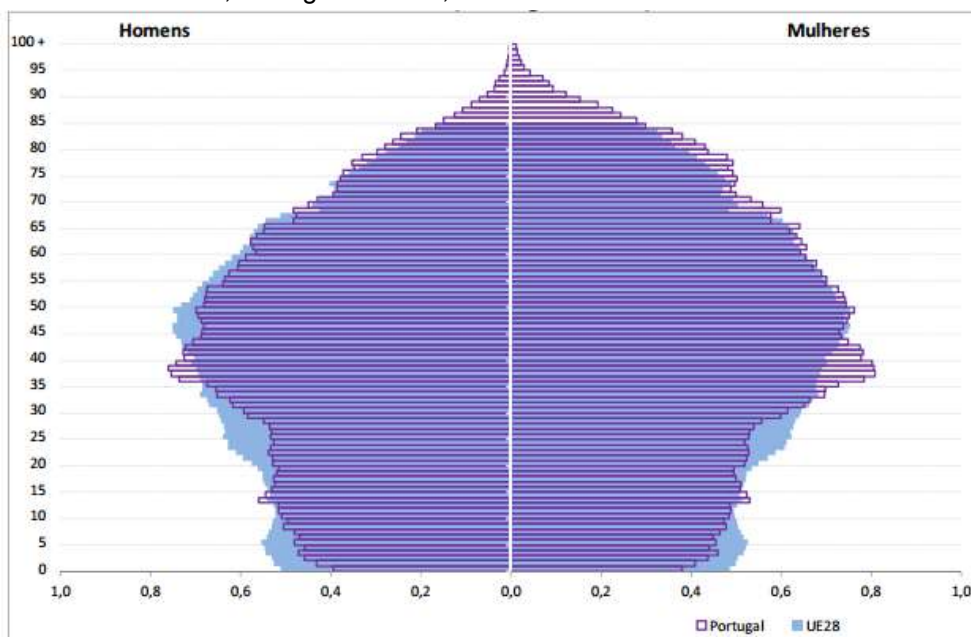
Em Portugal, verifica-se também o envelhecimento da população em idade ativa, diminuindo o índice de renovação da população em idade ativa: em 2003 por cada 100 pessoas dos 55 aos 64 anos de idade existiam 136 pessoas com 20 a 29 anos de idade, valor que se reduziu para 84 em 2014 (86 em 2013).

Índice de renovação da população em idade ativa, UE 28, 2003 e 2013:

Do mesmo modo, a análise das pirâmides etárias sobrepostas, para a Portugal e para UE 28, para o ano de 2013, revelam o duplo envelhecimento demográfico: a base da pirâmide apresenta um estreitamento, mais evidente para Portugal do que para a UE 28, enquanto o seu topo se alarga, com valores semelhantes para Portugal e para a UE 28.

A configuração destas pirâmides reflete o aumento do número de idosos (65 e mais anos de idade), a diminuição do número de jovens (0 a 14 anos de idade) e do número de pessoas em idade ativa (15 a 64 anos de idade) dos últimos anos, em Portugal e no conjunto dos Estados-membros da UE 28.

Pirâmides etárias, Portugal e UE 28, 2013:



Fonte: INE, I.P., Estimativas Anuais da População Residente e Eurostat (cálculos do INE; Nota: por questões gráficas, os dados da pirâmide da UE 28 terminam nos 84 anos)

Perante este cenário é fundamental atualizar e inovar as políticas de família e dar especial enfoque ao envelhecimento ativo.

O CDS agendou pois um conjunto de iniciativas centradas no envelhecimento ativo e na proteção dos mais idosos.

Em relação ao envelhecimento ativo urge dar-lhe a relevância que ele merece, ou seja, considerando os mais idosos como um dos eixos principais da sociedade.

As políticas de envelhecimento ativo devem pois apontar o caminho da criação de oportunidades para todos aqueles que querem e podem continuar a ter uma vida ativa em seu benefício e no da própria sociedade.

Defendemos que as novas gerações possam valorizar as gerações mais sabedoras e experientes e com elas aprender, permitindo a estas, por seu turno, partilhar conhecimento e disponibilidade e receber o entusiasmo e a força que normalmente caracteriza as gerações mais jovens.

Uma sociedade mais equilibrada passa necessariamente por estabelecer pontes entre as gerações.

Por outro lado, importa garantir da existência de mecanismos efetivos de proteção que salvaguardem e atendam às particularidades, riscos e fragilidades dos mais idosos.

Muitos destes idosos são pessoa que, devido à sua especial suscetibilidade, necessitam de uma proteção especial e reforçada, quer seja em termos sociais, económicos, de saúde ou de justiça.

Estes caminhos fazem-se através de políticas integradas de longo prazo que passam por diversas áreas, tais como saúde, formação, voluntariado, justiça e emprego, onde todos os agentes, querem sejam legislativos ou executivos, devem estar envolvidos.

Sob o ponto de vista psicossocial o envelhecimento traz consigo a situação de reforma, a brusca quebra de hábitos de anos que contribuíram para a manutenção de capacidades físicas e intelectuais.

No entanto, o trabalho constitui-se como uma fonte primordial de identidade, de valorização social e de participação económica, fatores essenciais de integração social.

Deste modo, o momento da reforma assumiu conotações pessoais e sociais que são, por vezes, divergentes.

Na passagem da vida ativa/produktiva para a reforma, muitas vezes, as pessoas veem-se assim, subitamente, atiradas para uma situação de inatividade, agravada pelo facto de, quer por uma excessiva profissionalização, quer por uma ausência de planeamento, não estarem preparadas fazer mais nada para além do que faziam profissionalmente.

Também as alterações bruscas no modo de vida e nas rotinas diárias que sucedem a entrada na reforma criam as condições para o aumento da morbilidade, nomeadamente por motivos de natureza psicopatológica.

Convém pois, neste sentido, preparar os trabalhadores em fim de carreira para a situação de reformado.

Neste sentido, entendemos que, caso o trabalhador o pretenda, deve poder optar por trabalhar a tempo parcial, num período equivalente a metade do seu tempo normal de trabalho, no último ano anterior à idade legal de reforma.

Acreditamos que este mecanismo pode ajudar o pré-reformado a, querendo, procurar outra atividade, ou adaptar-se à inatividade, de modo gradual, sem ter de se deparar com uma mudança radical.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do CDS-PP abaixo assinados apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece o direito do trabalhador que estiver a 1 ano da idade legal de reforma poder optar por trabalhar a tempo parcial por 2 anos.

Artigo 2.º

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

Os artigos 150.º, 155.º e 156.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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, e 8/2016, de 1 de abril, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 150.º

Noção de trabalho a tempo parcial

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.
2. Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.
3. **Excetuando o previsto no n.º 2 do artigo 155.º**, o trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.
4. **Para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 155.º, considera-se trabalho a tempo parcial metade do tempo normal de trabalho, considerado em conformidade com os n.ºs 1 e 2 do presente artigo.**
5. As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutra estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

6. Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se ao disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou na lei para trabalhador a tempo completo e com as mesmas antiguidade e qualificação.
7. **Excetuando o previsto no n.º 2 do artigo 155.º**, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação além dos previstos na **parte final do n.º 5**.

Artigo 155.º

Alteração da duração do trabalho a tempo parcial

1. O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.
2. **O trabalhador a tempo completo, que esteja a 1 ano da idade legal de reforma, tem direito a passar a trabalho a tempo parcial por 2 anos, sem necessitar do acordo previsto no número anterior.**
3. **Para efeitos do número anterior, basta ao trabalhador comunicar por escrito ao empregador a intenção de passar a tempo parcial, com a antecedência mínima de 6 meses.**
4. **Na comunicação referida no número anterior o trabalho indica qual o turno em que prefere exercer a atividade, o qual terá de ser posteriormente acordado, por escrito, com o empregador.**
5. O trabalhador pode fazer cessar o acordo referido no n.º 1 por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração.
6. Excetua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.
7. Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1, se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.
8. Constitui contraordenação grave a violação do disposto **no número anterior**.

Artigo 156.º

Deveres do empregador em caso de trabalho a tempo parcial

1. **Salvaguardando o previsto no n.º 2 do artigo anterior**, sempre que possível, o empregador deve:
 - a) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para trabalho a tempo parcial disponível no estabelecimento;
 - b) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para trabalho disponível a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho;
 - c) Facilitar o acesso a trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa, incluindo os cargos de direção.
2. O empregador deve, ainda:
 - a) Fornecer aos trabalhadores, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;
 - b) Fornecer às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores da empresa informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.
3. Constitui contraordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 90 dias após a sua publicação

Palácio de São Bento, 24 de maio de 2016.

Os Deputados do CDS-PP: Nuno Magalhães — Assunção Cristas — Abel Baptista — Álvaro Castelo Branco — Ana Rita Bessa — António Carlos Monteiro — Cecília Meireles — Filipe Lobo d'Ávila — Isabel Galriça Neto — João Rebelo — João Pinho de Almeida — Hélder Amaral — Pedro Mota Soares — Patrícia Fonseca — Paulo Portas — Telmo Correia — Teresa Caeiro — Vânia Dias da Silva.

PROPOSTA DE LEI N.º 21/XIII (1.ª)**ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO – OBRIGAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE MARÍTIMO PARA AS REGIÕES AUTÓNOMAS DURANTE A GREVE**

O direito de greve é um direito fundamental consagrado no artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa. Segundo este preceito, a lei não pode limitar o âmbito dos interesses a defender através da greve, mas deve definir as condições de prestação, durante a greve, quer dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, quer dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Tratando-se de um direito fundamental, o direito de greve só pode ser restringido ou limitado nos justos termos previstos no artigo 18.º da Constituição da República Portuguesa, isto é, na medida do necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos e tendo em conta o respeito pelos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Apesar de ser um direito fundamental, o direito de greve não é um direito absoluto, podendo ser regulamentado por lei e esta regulamentação pode constituir objetivamente numa restrição ao seu exercício, mas apenas quando se destine a promover a segurança e manutenção de equipamentos e instalações e a ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e se limite ao necessário para salvaguardar outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos.

O Código do Trabalho procede à regulamentação do direito de greve, nos seus artigos 530.º a 543.º. Neste quadro, os conceitos de “*necessidades sociais impreteríveis*” e de “*serviços mínimos*” assumem grande relevância, já que da sua definição e dos termos em que for feita depende a maior ou menor restrição do direito de greve, nos termos admitidos pela Constituição da República Portuguesa e pela lei. Assim, as necessidades sociais impreteríveis a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa são aquelas necessidades cuja não satisfação se traduz na violação dos direitos e interesses constitucionalmente protegidos e não meros inconvenientes ou transtornos resultantes da privação ocasional de determinado bem ou serviço. Na mesma linha, a definição de serviços mínimos deve destinar-se a evitar prejuízos extremos e injustificados, mantendo por outro lado a eficácia própria da greve.

Assinale-se, por fim, que a jurisprudência do Tribunal da Relação de Lisboa tem decidido maioritariamente a favor das decisões do Tribunal Arbitral que fixam serviços mínimos muito amplos, com base em meras percentagens do serviço normal, e sem devida ponderação das necessidades sociais impreteríveis a satisfazer durante o período de greve.

Concomitantemente, incumbe prioritariamente ao Estado no âmbito económico e social, de acordo com a Constituição da República Portuguesa, promover a correção das desigualdades derivadas da insularidade das regiões autónomas, conforme disposto na alínea e) do artigo 81.º da Constituição da República Portuguesa.

Constitui, portanto, obrigação constitucional do Estado assegurar uma situação de continuidade territorial das regiões com o restante território continental. Esse mesmo princípio é consagrado nos respetivos Estatutos Político-Administrativo, assente na necessidade de corrigir as desigualdades estruturais, originadas pelo afastamento e pela insularidade, visando a plena consagração dos direitos de cidadania da população insular, vinculando o Estado ao seu cumprimento, de acordo com as suas obrigações constitucionais.

A materialização destes imperativos constitucionais e estatutários remete para as obrigações de solidariedade por parte do Estado que, numa região insular distante, tem incidência especial em domínios como os transportes, as comunicações o acesso a recursos energéticos e, em particular, no que concerne aos transportes de mercadorias abastecedoras entre o Continente português e as regiões autónomas. Os deveres de solidariedade a que o Estado está obrigado no assumir dos custos da insularidade distante, e no cumprimento do princípio estatutário da continuidade territorial, devem requerer que os residentes nas regiões autónomas não sejam prejudicados no fornecimento de bens essenciais à sua vida (produtos alimentícios, combustíveis, etc.), por via da impossibilidade de transporte por força da paralisação dos portos no território continental.

Em conformidade com este conceito de “continuidade territorial”, é justo defender, para os portugueses residentes nestas parcelas insulares do território nacional, o reconhecimento de medidas específicas que assegurem condições materiais compensatórias capazes de suprir as desvantagens decorrentes da descontinuidade territorial imposta pelos mares e da insuficiência de alternativa aos meios de fornecimento dos bens essenciais. A separação oceânica tem custos e repercussões em nada equiparáveis aos custos e repercussões que, a título de exemplo, uma greve dos funcionários portuários em Lisboa tem para a cidade de Lisboa. E são estas desvantagens resultantes, não só da distância, mas, sobretudo, da condição insular que urgem ser superadas.

Por consequência, propõe-se justamente que seja assegurado e legalmente reconhecido, como necessidade social impreterível, atividades económicas ou sociais, integradas ou não nos setores já previstos na lei da greve, enquanto estabeleçam ligações às regiões autónomas, assegurando a disponibilidade ou o acesso de pessoas, bens, equipamentos, combustíveis, recursos energéticos ou serviços ao restante território nacional.

Ao lado de serviços mínimos indispensáveis para denominados setores económicos, é fundamental que a lei olhe e preveja a situação das ilhas e a difícil condição em que se encontram as suas populações em momentos em que o exercício do direito à greve pode significar ou agravar o seu isolamento, a carência de bens alimentares ou de equipamentos ou a falta de serviços essenciais. Não está em causa todo um setor económico mas tão só a atividade que diz exclusivamente respeito às regiões insulares portuguesas.

Foi especialmente sentido na recente greve que afetou o porto de Lisboa, com dificuldades e até estrangulamentos no fornecimento de bens às regiões que a eles acedem pela via marítima, conduzindo a ruturas de *stocks*, faltas e significativos prejuízos para as pessoas e empresas.

Constitui, assim, objetivo do presente diploma promover um aditamento à “Lei da Greve”, conforme prevista no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, incluindo essas atividades, como necessidade social impreterível e merecedora da obrigação da prestação destes serviços em períodos de greves.

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, nos termos no disposto na alínea *f*) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República Portuguesa e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de junho, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de agosto, e 12/2000, de 21 de junho, apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Artigo 1.º

É alterado o artigo 537.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação e sistematização dadas 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, e 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro, e 8/2016, de 1 de abril, passando a ter a seguinte redação:

«Artigo 537.º
[...]

1 – (...).

2 – Considera-se, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis o que se integra em algum dos seguintes setores:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);

j) Quaisquer atividades económicas ou sociais, integradas ou não nos setores acima referidos, enquanto estabeleçam ligações às regiões autónomas, assegurando a disponibilidade ou o acesso de pessoas, bens, equipamentos, combustíveis, recursos energéticos ou serviços ao restante território nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas.

3 – (...).

4 – (...).»

Artigo 2.º
Entrada em vigor

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

Aprovado em Sessão Plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, em 19 de maio de 2016.

O Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, José Lino Tranquada Gomes.

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º ____/XIII (....ª) Projeto de lei n.º ____/XIII (....ª) Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Morada ou Sede:

Local _____

Código Postal _____

Endereço Eletrónico _____

Contributo:

Data _____

Assinatura _____

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

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.