



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projeto de lei n.º 297/XIII (1.ª):

Aprova a Lei Geral do Trabalho Desportivo e da Formação Desportiva (PS).

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

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

Projeto de lei n.º 297/XIII (1.ª) — Aprova a Lei Geral do Trabalho Desportivo e da Formação Desportiva (PS).

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 297/XIII (1.ª)**APROVA A LEI GERAL DO TRABALHO DESPORTIVO E DA FORMAÇÃO DESPORTIVA****Exposição de motivos**

A Lei n.º 28/98, de 26 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 114/99, de 3 de agosto, e 74/2013, de 6 de setembro, regula há quase duas décadas o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, do contrato de formação desportiva e a atividade de empresário desportivo. Com efeito, aquele diploma surge da revogação do Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, originada na sequência da aprovação do acórdão «*Bosman*» pelo Tribunal de Justiça da União Europeia. Efetivamente, aquele acórdão ao pronunciar-se sobre questões prejudiciais relativas ao Tratado CEE, confirmou a necessidade de revisão do ordenamento jurídico nacional quanto à celebração de contratos de trabalho desportivo.

Não obstante encontrar-se profundamente solidificado o edifício legislativo sobre a matéria de contrato de trabalho desportivo, do contrato de formação desportiva e do regime da atividade do empresário desportivo, torna-se, contudo, fundamental inovar em algumas soluções e adaptar o quadro legal à realidade atual.

Assim, entendeu-se que a aprovação de uma Lei Geral do Trabalho Desportivo e da Formação Desportiva, doravante LTDFD reúne, de forma racional e sistematicamente organizada, o essencial do regime que visa regular, permitindo a mais fácil apreensão e garantindo a justiça e equidade na sua aplicação.

Como referido, não havendo necessidade de imprimir uma profunda alteração legislativa quanto ao conjunto de normas que regulam as matérias que o presente projeto visa regular, também não deixa de ser importante e relevante realçar as alterações que aqui se trazem, mantendo, contudo, um objetivo de equilíbrio entre os direitos dos praticantes desportivos, a tutela das competições desportivas nacionais e das entidades empregadoras desportivas.

Assim, salienta-se que na relação entre fontes, as normas constantes da LTDFD podem ser objeto de desenvolvimento, adaptação ou afastadas por convenção coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos praticantes desportivos, tendo em conta as especificidades de cada modalidade desportiva. Por outro lado, o contrato de trabalho desportivo não pode ter duração inferior a uma nem superior a cinco épocas desportivas e, no caso do contrato de trabalho desportivo ser celebrado com menor não pode aquele ter duração superior a três épocas desportivas. No que concerne ao período experimental do contrato de trabalho desportivo, continuando aquele a existir caso as partes assim expressamente estipulem, a sua duração, contudo, não pode exceder, em qualquer caso, 20 dias, considerando-se reduzido a esse período em caso de estipulação superior. No referente à remuneração e ao respetivo pagamento, estipula-se o quinto dia de cada mês como a data do seu vencimento, salvo disposição diferente constante em instrumento de regulamentação coletiva, devendo aquela estar à disposição do praticante desportivo na data do vencimento ou, coincidindo aquela com dia não útil, no dia útil anterior.

O atual regime legal prevê a possibilidade de, por convenção coletiva, se estabelecer um pagamento à anterior entidade empregadora desportiva como forma de justa compensação, a título de promoção ou valorização de um jovem praticante desportivo, que também impacta as compensações devidas pela formação desportiva. O mesmo regime previa, ainda, a eventualidade de o praticante satisfazer o pagamento daquela compensação sem que, contudo, houvesse lugar ao direito de regresso, direito esse que a LTDFD vem agora consagrar.

Atenta a importância da ética desportiva, intensifica-se a necessidade de respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva no âmbito dos direitos, deveres e garantias das partes, tanto no contrato de trabalho desportivo como no contrato de formação desportiva.

No que concerne ao exercício do poder disciplinar, a suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 10 dias, e, em cada época, o total de 30 dias, em vez dos atuais 24 e 60 dias, respetivamente. Ainda no que respeita ao poder disciplinar, é alargado o prazo do procedimento, atendendo aos efeitos negativos decorrentes do estabelecimento de um prazo demasiado reduzido.

O contrato de formação desportiva vê a sua configuração ajustada ao atual contexto de escolaridade obrigatória, garantindo-se a compatibilização entre o direito ao ensino e ao desporto, através da introdução de exigências formais e funcionais a nível contratual.

Considerando a existência de especificidades e práticas que carecem de complementaridade entre o trabalho

e a formação desportiva, prevê-se a existência de uma modalidade contratual intermédia, designadamente, um contrato misto, a criar e regulamentar por convenção coletiva, destinado a praticantes com idade inferior a 18 anos e não superior a 21 anos, cuja natureza substantiva acolherá as disposições previstas para o contrato de trabalho desportivo e para o contrato de formação desportiva.

Por fim, de modo a proceder à simplificação e desburocratização de processos e procedimentos, pretende-se que os pedidos, comunicações e notificações sejam promovidos através do balcão eletrónico de serviços.

Assim, a Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição da República Portuguesa, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei aprova a Lei Geral do Trabalho Desportivo e da Formação Desportiva.

Artigo 2.º

Aprovação

É aprovada, em anexo à presente lei e que dela faz parte integrante, a Lei Geral do Trabalho Desportivo e da Formação Desportiva, abreviadamente designada por LTDFD.

Artigo 3.º

Norma revogatória

É revogada a Lei n.º 28/98, de 26 de junho, alterada pelas Leis n.º 114/99, de 3 de agosto, e n.º 74/2013, de 6 de setembro.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no 30.º dia seguinte ao da publicação.

Palácio de S. Bento, 12 de setembro de 2016 22 de setembro de 2016.

As Deputadas e os Deputados do Partido Socialista: António Cardoso — João Torres — Pedro Delgado Alves — João Azevedo Castro — Tiago Barbosa Ribeiro — Diogo Leão — Ivan Gonçalves — Maria Augusta Santos — Norberto Patinho.

ANEXO

(a que se refere o artigo 2.º)

LEI GERAL DO TRABALHO DESPORTIVO E DA FORMAÇÃO DESPORTIVA

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Direito subsidiário

Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade.

Artigo 2.º

Relação entre fontes

As normas constantes deste diploma podem ser objeto de desenvolvimento, adaptação ou afastamento por convenção coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos praticantes desportivos, tendo em conta as especificidades de cada modalidade desportiva.

Artigo 3.º

Arbitragem voluntária

Para a resolução de quaisquer conflitos emergentes de contrato de trabalho desportivo e de contrato de formação desportiva, as associações representativas de entidades empregadoras e de praticantes desportivos podem, por meio de convenção coletiva, prever o recurso ao Tribunal Arbitral do Desporto, nos termos da Lei do Tribunal Arbitral do Desporto, aprovada pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro.

CAPÍTULO II**Contrato de trabalho desportivo****SECÇÃO I****Contrato de trabalho desportivo**

Artigo 4.º

Noção de contrato de trabalho desportivo

Contrato de trabalho desportivo é aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade desta.

Artigo 5.º

Noção de praticante desportivo

Tem-se como praticante desportivo aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, presta atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição.

SECÇÃO II**Capacidade**

Artigo 6.º

Capacidade

1 – Só podem celebrar contratos de trabalho desportivo os menores que hajam completado 16 anos de idade e que reúnam os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho.

2 – O contrato de trabalho desportivo celebrado por menor deve ser igualmente subscrito pelo seu representante legal.

3 – É nulo o contrato de trabalho desportivo celebrado com violação do disposto nos números anteriores.

SECÇÃO III

Promessa de contrato de trabalho desportivo

Artigo 7.º

Regime da promessa de contrato de trabalho desportivo

É válida a promessa bilateral de contrato de trabalho desportivo se, além dos elementos previstos na lei geral do trabalho, contiver indicação do início e do termo do contrato prometido ou a menção a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 15.º.

SECÇÃO IV

Forma e conteúdo do contrato de trabalho desportivo

Artigo 8.º

Forma

1 – Sem prejuízo do disposto em outras normas legais, na regulamentação desportiva ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o contrato de trabalho desportivo é lavrado em duplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar.

2 – O contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes.

Artigo 9.º

Conteúdo do contrato

1 – Do contrato de trabalho desportivo deve constar:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;
- b) A identificação do empresário desportivo que tenha intervenção no contrato, com indicação da parte que representa e da remuneração por este auferida, ou a menção expressa de que o contrato foi celebrado sem intervenção de empresário desportivo, nos termos do artigo 68.º;
- c) A atividade desportiva que o praticante se obriga a prestar;
- d) O montante e a data de vencimento da retribuição;
- e) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- f) O termo de vigência do contrato;
- g) A menção expressa de existência de período experimental, quando tal for estipulado pelas partes, nos termos do artigo 16.º e 17.º;
- h) A data de celebração do contrato.

2 – Na falta da referência exigida pela alínea e) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 – Quando a retribuição for constituída por uma parte certa e outra variável, do contrato deverá constar indicação da parte certa e, se não for possível determinar a parte variável, o estabelecimento das formas que esta pode revestir, bem como dos critérios em função dos quais é calculada e paga.

SECÇÃO V

Invalidez do contrato de trabalho desportivo

Artigo 10.º

Nulidade do contrato

Salvo disposição em contrário na presente lei, a falta de forma ou de algum dos elementos referidos no artigo anterior, com exceção da alínea e) do n.º 1, resulta na nulidade do respetivo contrato.

SECÇÃO VI

Registo do contrato de trabalho desportivo

Artigo 11.º

Participação do praticante desportivo em competições

A participação do praticante desportivo em competições promovidas por uma federação dotada de utilidade pública desportiva depende de prévio registo do contrato de trabalho desportivo na respetiva federação.

Artigo 12.º

Registo do contrato

1 – O registo é efetuado nos termos que forem estabelecidos por regulamento federativo.

2 – No ato do registo do contrato de trabalho desportivo a entidade empregadora desportiva deve fazer prova da aptidão médico-desportiva do praticante, bem como de ter efetuado o correspondente seguro de acidentes de trabalho.

Artigo 13.º

Recusa de registo

1 – Na falta de alguma das menções estipuladas no n.º 1 do artigo 9.º, com exceção da alínea e) ou ainda da alínea f), esta última nos casos a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 15.º, o registo deve ser recusado.

2 – A inobservância do disposto no n.º 2 do artigo anterior é cominada com a recusa do registo do contrato.

Artigo 14.º

Registo das modificações ao contrato

O disposto nos artigos anteriores é aplicável às modificações que as partes introduzam no contrato.

SECÇÃO VII

Duração do contrato de trabalho desportivo

Artigo 15.º

Duração do contrato de trabalho

1 – O contrato de trabalho desportivo não pode ter duração inferior a uma nem superior a cinco épocas desportivas.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ser celebrados por período inferior a uma época desportiva:

a) Contratos de trabalho celebrados após o início de uma época desportiva para vigorarem até ao fim desta;

b) Contratos de trabalho pelos quais o praticante desportivo seja contratado para participar numa competição ou em determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respetiva modalidade desportiva.

3 – No caso a que se refere a alínea b) do número anterior, não é necessário que do contrato constem os elementos referidos nas alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 9.º.

4 – O contrato de trabalho desportivo celebrado com menor não pode ter duração superior a três épocas desportivas.

5 – Considera-se celebrado por uma época desportiva, ou para a época desportiva no decurso da qual for celebrado, o contrato em que falte a indicação do respetivo termo.

6 – Entende-se por época desportiva o período de tempo, nunca superior a 12 meses, durante o qual decorre a atividade desportiva, a fixar para cada modalidade pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva.

7 – A violação do disposto nos n.ºs 1 e 4 determina a aplicação ao contrato em causa dos prazos mínimos ou máximos admitidos.

8 – O prazo máximo referido nos n.ºs 1 e 4 pode ser reduzido através de regulamento federativo ou instrumento de regulamentação coletiva.

SECÇÃO VIII

Período experimental

Artigo 16.º

Estipulação do período experimental

A existência de período experimental depende de estipulação expressa das partes.

Artigo 17.º

Duração do período experimental

1 – A duração do período experimental não pode exceder, em qualquer caso, 20 dias, considerando-se reduzido a este período em caso de estipulação superior.

2 – O período experimental deixa de ser invocável pela entidade empregadora desportiva, para efeitos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 36.º, quando se verifique uma das seguintes situações:

- a) Quando o praticante participe, pela primeira vez, em competição ao serviço de entidade empregadora desportiva, nas modalidades em cuja regulamentação tal participação impeça ou limite a participação do praticante ao serviço de outra entidade empregadora desportiva na mesma época ou na mesma competição;
- b) Quando o praticante desportivo sofra lesão desportiva que o impeça de praticar a modalidade para que foi contratado e que se prolongue para além do período experimental;
- c) Quando termine o prazo para inscrição na respetiva federação desportiva.

SECÇÃO IX

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 18.º

Deveres da entidade empregadora desportiva

Constituem, em especial, deveres da entidade empregadora desportiva, para além dos previstos em regulamento federativo ou instrumento de regulamentação coletiva, em especial:

- a) Proceder ao registo do contrato de trabalho desportivo, bem como das modificações contratuais posteriormente acordadas, nos termos do artigo 12.º;
- b) Proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva;
- c) Submeter os praticantes aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da atividade desportiva;
- d) Permitir que os praticantes, em conformidade com o previsto nos regulamentos federativos, participem nos trabalhos de preparação e integrem as seleções ou representações nacionais;
- e) Proporcionar aos praticantes desportivos menores as condições necessárias ao cumprimento da escolaridade obrigatória;
- f) Assegurar o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva.

Artigo 19.º

Direitos de personalidade

A entidade empregadora deve respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo, sem prejuízo das limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva.

Artigo 20.º

Assédio

É proibido o assédio no âmbito da relação laboral desportiva, nos termos previstos na lei geral do trabalho.

Artigo 21.º

Deveres do praticante desportivo

Constituem, em especial, deveres do praticante desportivo, para além dos previstos em regulamento federativo ou instrumento de regulamentação coletiva:

a) Prestar a atividade desportiva para que foi contratado, participando nos treinos, estágios e outras sessões preparatórias das competições com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas e, bem assim, de acordo com as regras da respetiva modalidade desportiva e com as instruções da entidade empregadora desportiva;

b) Participar nos trabalhos de preparação e integrar as seleções ou representações nacionais;

c) Preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato;

d) Submeter-se aos exames e tratamento clínicos necessários à prática desportiva;

e) Conformar-se, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

Artigo 22.º

Direito de imagem

1 – Todo o praticante desportivo tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática desportiva e a opor-se a que outrem a use para exploração comercial ou para outros fins económicos, sem prejuízo da possibilidade de transmissão contratual da respetiva exploração comercial.

2 – Ficam ressalvados os direitos da entidade empregadora desportiva, quanto à imagem do coletivo dos praticantes da respetiva equipa, e das associações representativas dos praticantes, quanto à imagem do coletivo dos praticantes de uma determinada modalidade, os quais podem ser objeto de regulamentação em sede de contratação coletiva.

SECÇÃO X**Retribuição e outras prestações patrimoniais**

Artigo 23.º

Retribuição

1 – Compreendem-se na retribuição todas as prestações patrimoniais que, nos termos das regras aplicáveis ao contrato de trabalho, a entidade empregadora realize a favor do praticante desportivo pelo exercício da sua atividade ou com fundamento nos resultados nela obtidos.

2 – É válida a cláusula constante de contrato de trabalho desportivo que determine o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo em que esteja integrada a entidade empregadora desportiva.

Artigo 24.º

Vencimento da retribuição

1 – A retribuição vence-se mensalmente e, salvo disposição diferente constante em instrumento de regulamentação coletiva, no quinto dia do mês subsequente ao da prestação de trabalho, devendo estar à disposição do praticante desportivo na data do vencimento ou, coincidindo aquela data com sábado, domingo ou feriado, no dia útil anterior.

2 – Quando a retribuição compreenda uma parte correspondente aos resultados desportivos obtidos, esta considera-se vencida, salvo acordo em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

Artigo 25.º

Pagamento das retribuições de junho e julho

Na falta de convenção em contrário, o pagamento das retribuições dos meses de junho e julho são fracionadas, em número nunca inferior a 10 prestações, de montante igual, pagas com a retribuição dos meses anteriores.

Artigo 26.º

Pagamento dos subsídios de Natal e de férias

O disposto no artigo anterior pode ser observado no pagamento dos subsídios de Natal e de férias.

Artigo 27.º

Prova do montante da retribuição

A prova do montante da retribuição pode ser feita por qualquer meio em direito permitido.

SECÇÃO XI**Duração e organização do tempo de trabalho****SUBSECÇÃO I**

Princípios gerais de duração e organização do tempo de trabalho

Artigo 28.º

Período normal de trabalho

1 – Considera-se compreendido no período normal de trabalho do praticante desportivo:

a) O tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora desportiva, com vista à participação nas provas desportivas em que possa vir a tomar parte;

b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico e em outras sessões de treino, bem como em exames e tratamentos clínicos, com vista à preparação e recuperação do praticante para as provas desportivas;

c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou se sucedam à participação em provas desportivas.

2 – Não relevam, para efeito dos limites do período normal de trabalho previstos na lei geral, os períodos de tempo referidos na alínea c) do número anterior.

3 – A frequência e a duração dos estágios de concentração devem limitar-se ao que, tendo em conta as exigências próprias da modalidade e da competição em que o praticante intervém e a idade deste, deva ser considerado indispensável.

4 – Podem ser estabelecidas por convenção coletiva regras em matéria de frequência e de duração dos estágios de concentração.

SUBSECÇÃO II

Tempo de não trabalho

Artigo 29.º

Descanso semanal e férias

1 – O praticante desportivo tem direito a um dia de descanso semanal, bem como ao gozo do período de férias previsto na lei, sem prejuízo de disposições mais favoráveis constantes da convenção coletiva de trabalho.

2 – Quando tal seja imposto pela realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, o gozo do dia de descanso semanal transfere-se para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível.

Artigo 30.º

Feridos

O disposto no n.º 2 do artigo anterior é aplicável ao gozo de feriados obrigatórios ou facultativos.

SECÇÃO XII

Poder disciplinar

Artigo 31.º

Sanções disciplinares

1 – Sem prejuízo do disposto em convenção coletiva de trabalho, a entidade empregadora desportiva pode aplicar ao trabalhador, pela comissão de infrações disciplinares, as seguintes sanções:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 – As sanções pecuniárias aplicadas a um praticante desportivo por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada época, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 – A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada época, o total de 30 dias.

4 – A aplicação de sanções disciplinares deve ser precedida de procedimento disciplinar no qual sejam asseguradas ao arguido as adequadas garantias de defesa.

5 – A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

6 – O procedimento disciplinar prescreve decorridos 90 dias contados da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

7 – Em instrumento de regulamentação coletiva podem ser instituídas as regras a observar no procedimento disciplinar.

SECÇÃO XIII**Cedência e transferência de praticantes desportivos****SUBSECÇÃO I****Liberdade de trabalho e cedência do praticante desportivo**

Artigo 32.º

Liberdade de trabalho

1 – São nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual.

2 – Pode ser estabelecida por convenção coletiva a obrigação de pagamento à anterior entidade empregadora de uma justa compensação a título de promoção ou valorização de um jovem praticante desportivo, por parte da entidade empregadora que com esse praticante venha a celebrar um contrato de trabalho desportivo, após a cessação do anterior.

3 – A convenção coletiva referida no número anterior é aplicável apenas em relação às transferências de praticantes que ocorram entre entidades empregadoras desportivas com sede em território nacional.

4 – O valor da compensação referida no n.º 2 não poderá, em caso algum, afetar de forma desproporcionada, na prática, a liberdade de contratar do praticante.

5 – A validade e a eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento da compensação devida nos termos do n.º 2.

6 – Sem prejuízo do respetivo direito de regresso, a compensação a que se refere o n.º 2 pode ser satisfeita pelo praticante desportivo.

7 – Não é devida a compensação referida no n.º 2 quando o contrato de trabalho desportivo seja resolvido com justa causa pelo praticante ou quando este seja despedido sem justa causa.

8 – Nas modalidades em que, por inexistência de interlocutor sindical, não seja possível celebrar convenção coletiva, a compensação a que se refere o n.º 2 pode ser estabelecida por regulamento desportivo da respetiva federação de utilidade pública desportiva.

Artigo 33.º

Cedência do praticante desportivo

1 – Na vigência do contrato de trabalho desportivo é permitida, havendo acordo das partes, a cedência do praticante desportivo a outra entidade.

2 – A cedência consiste na disponibilização temporária de praticante desportivo pela entidade empregadora, para prestar trabalho a outra entidade, no âmbito de organização e sob autoridade desta, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

3 – Cedente e cessionário são solidariamente responsáveis pelo pagamento das retribuições do praticante desportivo que se vencerem no período em que vigore a cedência.

4 – Em caso de não pagamento pontual das retribuições referidas no número anterior, o praticante deve comunicar o facto à parte não faltosa, no prazo de 45 dias contados a partir do respetivo vencimento, sob pena de desresponsabilização desta pelo pagamento das retribuições vencidas.

SUBSECÇÃO II**Contrato de cedência do praticante desportivo**

Artigo 34.º

Contrato de cedência

1 – Ao contrato de cedência do praticante desportivo aplica-se o disposto nos artigos 8.º a 14.º, com as

devidas adaptações.

2 – Do contrato de cedência deve constar declaração de concordância do praticante desportivo cedido.

3 – No contrato de cedência podem ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.

SUBSECÇÃO III

Transferência de praticantes desportivos

Artigo 35.º

Transferência de praticantes desportivos

A transferência do praticante desportivo é regulada pelos regulamentos da respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva, sem prejuízo do disposto neste diploma, nomeadamente no artigo 32.º.

SECÇÃO XIV

Cessação do contrato de trabalho desportivo

Artigo 36.º

Formas de cessação

1 – O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva;
- d) Resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo;
- e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento coletivo;
- g) Denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada, nos termos do artigo 40.º.

2 – Por convenção coletiva pode ser estabelecido o direito de o praticante resolver o contrato em caso de não participação nas competições oficiais ao longo da época desportiva.

Artigo 37.º

Caducidade

A caducidade por verificação do termo opera automaticamente e não confere direito a compensação.

Artigo 38.º

Justa causa

Constitui justa causa, para efeitos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 36.º, o incumprimento contratual grave e culposo que torne impossível a subsistência da relação laboral desportiva.

Artigo 39.º

Responsabilidade das partes pela cessação do contrato

1 – No caso previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 36.º, quando a entidade empregadora der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente deve indemnizar o praticante pelo valor das retribuições que seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2 – Pode ser fixada uma indemnização de valor superior ao que resulta da aplicação do número anterior, sempre que o praticante comprove que sofreu danos de montante mais elevado.

3 – No caso previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 36.º, o praticante desportivo que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente deve indemnizar a entidade empregadora desportiva pelos danos que a esta tenha causado.

Artigo 40.º

Denúncia por iniciativa do praticante

1 – As partes podem estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito.

2 – O montante convencionado pelas partes pode ser objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade, se for manifestamente excessivo, designadamente tendo em conta o período de execução contratual já decorrido.

Artigo 41.º

Responsabilidade solidária

1 – Se o praticante fizer cessar o contrato unilateralmente e sem justa causa, nos termos estatuídos no artigo anterior, presume-se que a nova entidade empregadora desportiva interveio, direta ou indiretamente, na cessação.

2 – Se a presunção não for ilidida, a nova entidade empregadora desportiva responde solidariamente pelo pagamento da indemnização devida pela cessação do anterior contrato.

3 – Sendo a indemnização satisfeita pela nova entidade empregadora desportiva, esta tem direito de regresso contra o praticante, na parte correspondente ao valor previsto no n.º 1 do artigo 39.º.

4 – Sendo a indemnização satisfeita pelo praticante desportivo, este tem direito de regresso contra a entidade empregadora desportiva, na parte que exceda o valor previsto no n.º 1 do artigo 39.º.

Artigo 42.º

Eficácia da cessação do contrato

1 – A eficácia da cessação do contrato de trabalho desportivo depende da comunicação às entidades que procedem ao registo obrigatório do contrato, nos termos do disposto nos artigos 11.º e 12.º.

2 – A comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação, com indicação da forma de extinção do contrato.

3 – O vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo contratual e extingue-se com a comunicação prevista no presente artigo, podendo ser registado novo contrato, nos termos gerais.

CAPÍTULO III

Contrato de formação desportiva

SECÇÃO I

Contrato de formação desportiva

Artigo 43.º

Noção de contrato de formação desportiva

Contrato de formação desportiva é o contrato celebrado entre uma entidade formadora e um formando desportivo, nos termos do qual aquela se obriga a prestar a este a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e à aquisição de conhecimentos necessários à prática de uma modalidade desportiva, ficando o formando desportivo obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação.

Artigo 44.º

Noção de formando desportivo

É formando desportivo o jovem praticante que, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível básico ou secundário de educação, tenha idade compreendida entre os 14 e os 18 anos e tenha assinado o contrato de formação desportiva, tendo por fim a aprendizagem ou o aperfeiçoamento de uma modalidade desportiva.

SECÇÃO II**Capacidade**

Artigo 45.º

Capacidade

1 – Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras as entidades desportivas que garantam um ambiente e meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar.

2 – A verificação do disposto no número anterior é certificada mediante documento comprovativo a emitir pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva e pode ser reapreciada a todo o tempo.

3 – A celebração do contrato depende da realização de exame médico, a promover pela entidade formadora, que certifique a capacidade física e psíquica adequada ao desempenho da atividade, bem como do cumprimento dos requisitos previstos no artigo 44.º.

4 – O incumprimento dos requisitos previstos no presente artigo determina a nulidade do contrato.

SECÇÃO III**Forma e conteúdo do contrato de formação desportiva**

Artigo 46.º

Forma

1 – O contrato de formação desportiva deve ser reduzido a escrito e é feito em triplicado.

2 – Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando e pelo seu representante legal, quando aquele for menor.

3 – Dos três exemplares um é para a entidade formadora, outro para o formando ou seu representante legal e outro para a federação respetiva.

Artigo 47.º

Conteúdo do contrato

1 – Do contrato de formação desportiva deve constar:

- a) A identificação das partes, incluindo a data de nascimento do formando;
- b) A atividade que constitui o objeto do contrato;
- c) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- d) O termo da vigência do contrato;
- e) A data da celebração do contrato;
- f) A identificação do estabelecimento de ensino frequentado pelo formando;
- g) O horário de formação do formando.

2 – Sem prejuízo do número anterior, o modelo do contrato de formação é aprovado por regulamento federativo.

SECÇÃO IV

Invalidade do contrato de formação desportiva

Artigo 48.º

Nulidade do contrato

A inobservância da forma prevista no artigo 46.º, bem como de algum dos elementos referidos no n.º 1 do artigo anterior, resulta na nulidade do contrato.

SECÇÃO V

Duração do contrato de formação desportiva

Artigo 49.º

Duração

1 – O contrato de formação tem a duração mínima de uma época desportiva e a duração máxima de três épocas desportivas.

2 – O contrato de formação pode ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 – O contrato de formação caduca, em qualquer caso, no final da época em que o formando completa 18 anos.

SECÇÃO VI

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 50.º

Deveres da entidade formadora

1 – Constituem, em especial, deveres da entidade formadora:

- a) Proporcionar ao formando os conhecimentos necessários à prática da modalidade desportiva;
- b) Não exigir dos formandos tarefas que não se compreendam no objeto do contrato;
- c) Respeitar as condições de higiene e segurança e de ambiente compatíveis com a idade do formando;
- d) Informar regularmente o representante legal do formando sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhe forem por aquele solicitados;
- e) Proporcionar ao formando a frequência e a prossecução dos seus estudos tendentes ao cumprimento da escolaridade obrigatória;
- f) Promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva.

2 – A entidade formadora é responsável pela realização de um exame médico anual, se periodicidade mais curta não for exigida pelo desenvolvimento do processo de formação, por forma a assegurar que das atividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde e para o desenvolvimento físico e psíquico do formando.

Artigo 51.º

Deveres do formando

Constituem, em especial, deveres do formando:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;

- b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- c) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos bens materiais que lhe sejam confiados;
- d) Respeitar, no exercício da atividade desportiva, as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

SECÇÃO VII

Compensação

Artigo 52.º

Compensação por formação

A celebração, pelo praticante desportivo, do primeiro contrato de trabalho com entidade empregadora distinta da entidade formadora confere a esta o direito de receber uma justa compensação pela formação ministrada, de acordo com o disposto no artigo 32.º.

SECÇÃO VIII

Duração e organização do tempo de formação

SUBSECÇÃO I

Tempo de formação

Artigo 53.º

Período normal de formação

1 – Considera-se compreendido no período normal de formação do formando desportivo:

- a) O tempo em que o formando está a executar as tarefas inerentes ao desenvolvimento da capacidade técnica e à aquisição de conhecimentos para a prática de uma modalidade desportiva;
- b) O tempo despendido em estágios de concentração.

2 – O limite máximo do período normal de formação é de vinte horas por semana.

SUBSECÇÃO II

Tempo de não formação

Artigo 54.º

Feriados e descanso semanal

Ao gozo de feriados e descanso semanal do formando, é aplicável, com as necessárias adaptações, o regime estabelecido pelo presente diploma para o praticante desportivo.

SECÇÃO IX

Cessação do contrato de formação desportiva

Artigo 55.º

Causas de cessação do contrato

1 – O contrato de formação desportiva pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por mútuo acordo;
- c) Resolução com justa causa, por qualquer das partes;
- d) Denúncia por iniciativa do formando ou da entidade formadora, mediante declaração escrita com aviso

prévio de 30 dias ou 60 dias, respetivamente.

2 – A resolução com justa causa por iniciativa da entidade formadora deve ser apurada através do competente procedimento disciplinar.

CAPÍTULO IV

Contrato misto

Artigo 56.º

Modalidade contratual intermédia

Por convenção coletiva pode ser criada e regulamentada uma modalidade contratual entre o contrato de formação e o contrato de trabalho, destinada a praticantes desportivos com idade não inferior a 18 anos e não superior a 21 anos.

CAPÍTULO V

Regime sancionatório

Artigo 57.º

Contraordenações

1 – Constitui contraordenação muito grave a prestação de atividade com base num contrato de trabalho desportivo por parte de menor que não satisfaça as condições referidas no n.º 1 do artigo 6.º, bem como a execução de contrato de formação desportiva por parte de menor sem a idade mínima prevista no artigo 44.º.

2 – Constitui contraordenação grave a violação dos artigos 18.º e 20.º do n.º 1 do artigo 24.º, do n.º 3 do artigo 28.º, do artigo 29.º, do artigo 30.º, dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 31.º, da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 50.º.

3 – Constitui contraordenação leve a violação do n.º 2 do artigo 6.º, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 8.º, do n.º 1 do artigo 9.º e da parte final do n.º 2 do artigo 46.º.

CAPÍTULO VI

Contrato de representação ou intermediação

SECÇÃO I

Contrato de representação ou intermediação

Artigo 58.º

Noção de contrato de representação ou intermediação

O contrato de representação ou intermediação é um contrato de prestação de serviço celebrado entre um empresário desportivo e um praticante desportivo ou uma entidade empregadora desportiva.

Artigo 59.º

Noção de empresário desportivo

Entende-se por empresário desportivo a pessoa singular ou coletiva que, estando devidamente credenciada, exerça a atividade de representação ou intermediação, ocasional ou permanente, na celebração de contratos desportivos, sendo-lhe vedada a representação e intermediação de praticantes desportivos menores de idade.

SUBSECÇÃO I

Exercício da atividade de empresário desportivo

Artigo 60.º

Exercício da atividade de empresário desportivo

1 – Só podem exercer atividade de empresário desportivo as pessoas singulares ou coletivas devidamente autorizadas pelas entidades desportivas, nacionais ou internacionais, competentes.

2 – A pessoa que exerça a atividade de empresário desportivo só pode agir em nome e por conta de uma das partes da relação contratual, apenas por esta podendo ser remunerada, nos termos do respetivo contrato de representação ou intermediação.

Artigo 61.º

Registo dos empresários desportivos

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os empresários desportivos que pretendam exercer a respetiva atividade devem registar-se como tal junto da federação desportiva, que, para este efeito, deve dispor de um registo organizado e atualizado.

2 – O registo a que se refere o número anterior é constituído por um modelo de identificação do empresário, cujas características serão definidas por regulamento federativo.

3 – São nulos os contratos de representação ou intermediação celebrados com empresários desportivos que não se encontrem inscritos no registo referido no presente artigo.

SECÇÃO II

Forma e conteúdo do contrato de representação ou intermediação

Artigo 62.º

Forma

O contrato está sujeito a forma escrita, sendo lavrado em duplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar.

Artigo 63.º

Conteúdo do contrato

Do contrato de representação ou intermediação deve constar obrigatoriamente, sob pena de nulidade:

- a) A identificação das partes;
- b) O tipo de serviços a prestar pelo empresário desportivo;
- c) A data da celebração do contrato e de início de produção dos seus efeitos;
- d) O termo da vigência do contrato;
- c) A remuneração que lhe será devida e as respetivas condições de pagamento.

SECÇÃO III

Remuneração

Artigo 64.º

Limite máximo da remuneração do empresário desportivo

1 – No caso de contrato de representação ou intermediação celebrado entre um empresário desportivo e um praticante desportivo, a remuneração a pagar pelo praticante é fixada nos termos da respetiva cláusula contratual e não pode exceder 5% do montante líquido da sua retribuição.

2 – O dever de pagamento previsto no número anterior apenas se mantém enquanto o contrato de representação ou intermediação estiver em vigor.

Artigo 65.º

Duração e caducidade do contrato

1 – O contrato tem sempre uma duração determinada, não podendo, em qualquer caso, exceder dois anos de duração.

2 – O contrato caduca aquando da verificação do termo resolutivo estipulado, podendo ser renovado por mútuo acordo das partes, não sendo, contudo, admissíveis cláusulas de renovação automática do mesmo.

Artigo 66.º

Denúncia do contrato

O praticante desportivo sem vínculo contratual em vigor pode resolver o contrato de representação ou intermediação, se, durante o período de inscrições definido pela entidade reguladora da modalidade, o empresário desportivo não lhe apresentar uma proposta concreta de contrato de trabalho desportivo.

Artigo 67.º

Resolução do contrato por justa causa

O incumprimento culposo dos deveres decorrentes do contrato atribui ao contraente lesado o direito de o resolver com justa causa e com efeitos imediatos.

Artigo 68.º

Indemnização por resolução culposa

1 – A parte que promover indevidamente a rutura do contrato deve indemnizar a outra do prejuízo que esta sofrer.

2 – As partes podem fixar, por acordo, o montante da indemnização a que se refere o número anterior.

3 – Quando o dever de indemnizar recaia sobre o praticante desportivo, o respetivo montante não pode exceder o que resultar da aplicação do n.º 1 do artigo 64.º ao período remanescente do contrato.

Artigo 69.º

Dever de informação

1 – Os contratos de trabalho desportivo e os contratos de formação desportiva celebrados com intervenção de intermediário ou representante contêm, obrigatoriamente, uma cláusula onde é identificado o empresário desportivo envolvido e os termos do seu envolvimento, nomeadamente, com expressa discriminação da remuneração auferida pelo empresário desportivo.

2 – A não observância do disposto no número anterior implica a nulidade do contrato, obstando ao seu registo, a existir, pelas federações dotadas de utilidade pública desportiva.

Artigo 70.º

Limitações ao exercício da atividade de empresário

Sem prejuízo de outras limitações estabelecidas em regulamentos federativos nacionais ou internacionais, ficam inibidos de exercer a atividade de empresário desportivo as seguintes entidades:

- a) As sociedades desportivas;
- b) Os clubes;

- c) Os dirigentes desportivos;
- d) Os titulares de cargos em órgãos das sociedades desportivas ou clubes;
- e) Os treinadores, praticantes, árbitros, médicos e massagistas.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 71.º

Desmaterialização de procedimentos

1 – Todos os pedidos, comunicações e notificações, ou em geral quaisquer declarações entre os interessados e as autoridades competentes nos procedimentos, previstos no presente diploma e respetiva regulamentação complementar devem ser efetuados através do balcão único eletrónico de serviços, a que se refere o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho.

2 – Quando, por motivos de indisponibilidade das plataformas eletrónicas, não for possível o cumprimento do disposto no número anterior, pode ser utilizado qualquer outro meio legalmente admissível.

Artigo 72.º

Nulidade

São nulas as cláusulas contratuais que contrariem o disposto nesta lei ou que produzam um efeito prático idêntico ao que a lei quis proibir.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO E APOIO AUDIOVISUAL.

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.