



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 552 e 553/XIII (2.ª)]:

N.º 552/XIII (2.ª) — Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo À 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro (BE).

N.º 553/XIII (2.ª) — Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego (15.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE).

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 27 de junho a 27 de julho de 2017, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs 552/XIII (2.ª) — Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo À 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro (BE) e 553/XIII (2.ª) — Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego (15.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE).

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

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

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

PROJETO DE LEI N.º 552/XIII (2.ª)**CONSAGRA O DEVER DE DESCONEXÃO PROFISSIONAL E REFORÇA A FISCALIZAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO, PROCEDENDO À 15.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 7 DE FEVEREIRO***Exposição de motivos*

Foi há mais de 100 anos, no final do século XIX, que o movimento operário colocou no centro das suas exigências a limitação do tempo de trabalho, defendendo que a jornada diária não deveria ir além das oito horas, para garantir o direito ao descanso, bem como a conciliação entre a condição de trabalhador com a vida pessoal e familiar. A consagração legal do limite de oito horas da jornada de trabalho aconteceu pela primeira vez, sectorialmente, em 1891. Mas foi com a I República, em 1919, na sequência da mobilização e da luta dos trabalhadores, que se aprovaram dois diplomas fundamentais que, pela primeira vez, instituíam regimes de duração do trabalho para o comércio (Lei n.º 295) e para a indústria (Lei n.º 296). No mesmo ano de 1919 o Decreto n.º 5616, de 10 de maio de 1919, veio estabelecer os períodos máximos de 8 horas diárias para a função pública, as atividades comerciais e industriais.

Em torno da disputa do tempo de trabalho e da sua organização têm-se travado debates de civilização. A matéria da organização do tempo de trabalho assume um papel fundamental no Direito do Trabalho. O limite das 40 horas semanais é, com efeito, um legado histórico que resultou de uma longa luta dos trabalhadores. Mais de 130 anos depois dos Mártires de Chicago, com toda a inovação tecnológica e o aumento de produtividade que daí resultou, a luta pelas 8 horas de trabalho não perdeu atualidade. Pelo contrário, assiste-se a uma intensificação dos ritmos de trabalho, a uma desregulação e utilização desproporcionada das horas extraordinárias, bem como ao prolongamento, quantas vezes informal, dos horários de trabalho, designadamente por via do recurso às novas tecnologias de comunicação.

Segundo dados da OCDE, em Portugal, o número médio de horas anuais de trabalho por trabalhador em 2015 era de 1868. Na Alemanha, era de 1371 e na Holanda, por exemplo, 1424. De acordo com os dados do Livro Verde sobre as Relações Laborais, 76,3% dos trabalhadores por conta de outrem em Portugal já se encontram abrangidos por uma modalidade flexível de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado ou isenção de horário).

Os ritmos intensos e a pressão das chefias, o prolongamento de horários e a desregulação do tempo de trabalho são alguns dos fatores que ajudam a explicar o facto de, segundo um inquérito realizado em 2015 a 5 mil trabalhadores portugueses, 62% enfrentarem situações de *stress* no trabalho, 43% serem contactados pelas chefias fora do horário de trabalho e 15% dos trabalhadores apresentarem sinais de esgotamento. Segundo os dados do Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, estudo de âmbito nacional, realizado pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de protocolo estabelecido com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) *“mais de metade das pessoas com horário noturno, horário mais longo e trabalho por turnos apresentam percentagens mais elevadas no que diz respeito à existência de problemas de saúde, nos últimos 12 meses”*.

Paralelamente, em 2012, por via das alterações à legislação laboral, foram transferidos 2,3 mil milhões de euros de rendimento dos trabalhadores para as entidades empregadoras. Essa transferência foi feita, no que toca à matéria do tempo de trabalho, por via do aumento das horas de trabalho não pagas, do corte de feriados (entretanto repostos pela atual maioria), da eliminação de três dias de férias e da redução do acréscimo retributivo pela prestação do trabalho suplementar, diminuída para metade. A Lei 23/2012 de 25 de junho foi mais longe, reduzindo as competências fiscalizadoras da ACT, desde logo eliminando a obrigatoriedade de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora. Não é despidendo, de resto, que a alteração sistemática de mapas de horário de trabalho, enquanto exercício do poder de direção da

entidade de empregadora esteja, não raras vezes, relacionada com outros comportamentos que configuram formas de assédio moral sobre os trabalhadores, mas que se têm tornado mais difíceis de fiscalizar e de combater. De facto, sob o pretexto da desburocratização da fiscalização, facilitou-se o abuso patronal.

Para além das formas clássicas de abuso sobre os horários de trabalho, o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação tem vindo a criar novas modalidades de prolongamento dos horários, de diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e não trabalho e formas de prestação de trabalho associadas a uma espécie de “nomadismo laboral”, no qual o trabalho pode ser levado para qualquer local e realizado a qualquer hora, sem limite. Não por acaso, alguns investigadores falam mesmo da emergência de novos fenómenos de “servidão voluntária” e de um tipo de escravatura própria do “*homo connectus*”, isto é, dos trabalhadores que são vítimas da ausência de desconexão profissional.

Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Eurofund, “*Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho*”, de fevereiro de 2017, resultado de uma pesquisa realizada pelas duas organizações em 15 países, há um risco efetivo do uso das novas tecnologias de comunicação diminuir as fronteiras entre trabalho e casa, alertando aquelas organizações para o facto do uso das tecnologias estar associado a uma tendência para se trabalhar mais horas e para a sobreposição entre o trabalho remunerado e a vida pessoal, facto associado a elevados níveis de *stress*. Segundo Oscar Vargas, da Eurofound, “*É particularmente importante abordar a questão do trabalho suplementar realizado através das tecnologias modernas de comunicação, como por exemplo o trabalho adicional feito em casa, que pode ser visto como horas extras não remuneradas. Nesse caso, também é importante garantir que os períodos mínimos de descanso sejam respeitados, a fim de evitar efeitos negativos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores*”.

A União Europeia possui um acordo para regular a mudança digital relacionada ao trabalho a distância (European Framework Agreement on Telework). No entanto, o enfoque é o trabalho no domicílio, ou seja, o trabalho a distância formal, baseado no domicílio, sendo que a matéria mais preocupante é a que respeito ao trabalho a distância informal e prestado ocasionalmente.

Ora, é neste contexto de hiperconectividade de alguns grupos de trabalhadores particularmente envolvidos na economia digital e de generalização do trabalho suplementar informal e não remunerado, que a questão da garantia do tempo de descanso, da capacidade de fiscalização por parte das entidades públicas e da garantia do “direito a desligar” deve ser equacionada. A função tuitiva do Direito do Trabalho tem aqui uma relevância particular. Importa não esquecer que o trabalhador, ainda que tal não lhe seja expressamente solicitado, vê-se instigado, num quadro de forte competitividade, a mostrar a sua total disponibilidade para ser contactado, anuindo muitas vezes por força da sua situação de dependência em relação à entidade empregadora. Por outro lado, é frequente e consentida a falta de pagamento da correspondente retribuição pelo trabalho prestado fora do horário de trabalho mediante solicitação da entidade empregadora. Apesar da consagração legal sobre o tempo de descanso, institui-se nas relações de trabalho uma permissividade face a um tempo de trabalho, sem direitos, depois do trabalho.

No quadro do combate à já designada “coleira eletrónica” que constrange e limita a liberdade individual do trabalhador, resultaram medidas concretas introduzidas nos instrumentos de regulamentação coletiva. Nessas medidas encontramos, por exemplo em empresas como a Volkswagen na Alemanha, a obrigatoriedade de desligar servidores de computadores fora do horário de trabalho para evitar *e-mails* durante os períodos de descanso e feriados.

Em alguns países, como França e a Alemanha, iniciou-se uma análise dos instrumentos de regulamentação coletiva e da legislação, com vista a dar resposta a este problema. Lançado pela central sindical francesa Confédération Générale du Travail (CGT), na sequência da preocupação com os números alarmantes do “burn out”, síndrome de esgotamento no trabalho, o debate sobre a desconexão profissional teve como consequência uma revisão recente do Código de Trabalho francês que consagra este “direito à desconexão”, por via de “*instrumentos de regulação das ferramentas digitais*” que devem assegurar “*o respeito pelos tempos de descanso*” e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e familiar. A consagração deste direito à desconexão mereceu consenso no parlamento francês e o apoio da CGT, sendo que Jean-Luc Molins, presidente do

sindicato nacional dos engenheiros e trabalhadores técnicos de França (Ugict-CGT), considerou que a proposta apenas pecava por tardia. Contudo, além de só se aplicar a empresas com mais de 50 trabalhadores, a lei francesa tem sido justamente criticada pela sua incoerência: do incumprimento desta norma à luz da legislação laboral francesa não advém qualquer consequência contraordenacional. Além disso, a expressão “direito à desconexão” parece sugerir que se trata de um direito a exercer pelo trabalhador (o qual, na verdade, já existe) e não da necessidade de determinar um “dever de desconexão” por parte das chefias e de encontrar mecanismos punitivos contra a violação desse dever e contra a solicitação profissional fora do horário de que muitos trabalhadores são destinatários. De facto, mais que um “direito a desligar”, que já tem expressão legal, torna-se importante garantir uma maior proteção legal dos trabalhadores vítimas deste comportamento por parte das empresas, consagrando um dever de não conexão por parte da entidade empregadora.

O direito ao descanso já está garantido no Código de Trabalho português e a legislação portuguesa atualmente em vigor já determina que o tempo de trabalho prestado para além do período normal de trabalho dever ser remunerado como trabalho suplementar. A verdade é que existe um desfasamento entre a letra da lei e a sua aplicação prática, e que as novas tecnologias permitem novas formas de abuso. É a este problema, concentrado em alguns sectores do mundo de trabalho com utilização intensa de tecnologias de informação e comunicação, que urge dar resposta.

Assim, importa apontar caminhos que defendam o trabalhador da “obesidade digital” e da hiperconectividade instalada, protegendo-o da invasão do seu tempo de descanso, do seu direito fundamental ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho e ao descanso semanal, prejudicando além disso a qualidade do trabalho, pondo em causa a saúde física e psíquica dos trabalhadores. Face à desregulação do tempo de trabalho, já inscrita na lei por força de diversos instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho, importa também salvaguardar que se mantém o controlo, por parte da ACT, relativamente à forma como o poder diretivo da entidade empregadora é exercido em matéria de tempo de trabalho, designadamente ripristinando a norma que previa a obrigatoriedade de envio do mapa de horário de trabalho. Finalmente, é preciso explicitar na lei que o contacto frequente por parte da entidade empregadora em período de descanso não é legítimo, encontrando mecanismos para sancionar esses comportamentos e enquadrando-os como um comportamento que configura uma modalidade de assédio moral sobre os trabalhadores, com todas as consequências que daí advêm.

Este projeto pretende assim introduzir três alterações ao Código do Trabalho:

- Consagrar expressamente um dever de não conexão no período de descanso do trabalhador associado à possibilidade de, por instrumento de regulamentação coletiva, serem garantidas formas de desconexão profissional;
- Prever que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso possa constituir uma forma de assédio, verificados os pressupostos previstos na lei;
- Reintroduzir o dever de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora, que foi expurgado da legislação laboral, facilitando o abuso patronal.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei consagra o dever de desconexão profissional, clarificando o que se entende por período de descanso e que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso pode constituir uma forma de assédio e reintroduz o dever de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadoras.

Artigo 2.º
Alterações ao Código do Trabalho

São alterados os artigos 199.º e 216.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 199.º
(...)»

1. (anterior corpo do artigo).
2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.
3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.

Artigo 216.º
Afixação e envio de mapa de horário de trabalho

1. (...).
2. (...).
3. Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.
4. (...).
5. Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.»

Artigo 3.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor nos trinta dias seguintes à sua publicação.

Assembleia da República, 9 de junho de 2017.

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

PROJETO DE LEI N.º 553/XIII (2.ª)**REPÕE O VALOR DO TRABALHO SUPLEMENTAR E O DESCANSO COMPENSATÓRIO, APROFUNDANDO A RECUPERAÇÃO DE RENDIMENTOS E CONTRIBUINDO PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGO (15.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)***Exposição de motivos*

Durante o período da troika, a desvalorização dos rendimentos de quem vive do seu trabalho fez-se por múltiplas vias. Por via tributária (aumentos de impostos, alteração dos escalões do IRS, sobretaxa), pelas alterações na proteção social (cortes nos apoios sociais, congelamento de pensões, alteração das regras do subsídio de desemprego), por cortes salariais, pelo congelamento de carreiras e pela alteração da legislação laboral. As alterações ao Código do Trabalho introduzidas pelo Governo PSD/CDS-PP (designadamente pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho) traduziram-se na diminuição dos rendimentos dos trabalhadores, numa ofensiva que teve uma especial repercussão no que toca às matérias relativas ao tempo de trabalho.

Esta desvalorização do trabalho pelas alterações da legislação laboral operou quer pelo aumento do tempo de trabalho (com a eliminação de 4 feriados, de 3 dias de férias e do descanso compensatório), quer pela redução do valor pago pelo trabalho realizado. Só por esta via, PSD e CDS levaram a cabo uma transferência de rendimentos do trabalho para o capital de cerca de 2,3 mil milhões de euros.

Uma das matérias em que estes cortes foram mais significativos, tendo, para além do mais, um efeito negativo do ponto de vista da criação de emprego, foi o trabalho suplementar. Com efeito, por cada dia de trabalho suplementar, o trabalhador tinha direito a 25% das horas em descanso compensatório. Com as alterações introduzidas pelo PSD e pelo CDS em 2012, este descanso foi eliminado. Ou seja, se num ano um trabalhador fizer 160 horas de trabalho suplementar, passou, desde 2012, a trabalhar mais 5 dias sem receber nada por isso. Por outro lado, foi também reduzido o valor pago pelo trabalho realizado, com a diminuição para metade da remuneração do trabalho suplementar: por cada hora de trabalho suplementar, o trabalhador passou a receber, na primeira hora, um acréscimo de 25%, em vez de 50% e, nas horas seguintes, um acréscimo de 37,5%, em vez dos anteriores 75%. Por cada hora de trabalho suplementar em dia feriado, a majoração passou a 50%, em vez de 100%. Também a majoração em caso de isenção de horário de trabalho foi diminuída para metade.

Segundo dados oficiais do INE, há cerca de meio milhão de trabalhadores que realizam horas extraordinárias no nosso país, numa média de 315 horas por ano. O corte para metade do seu valor tem assim um efeito duplo. Por um lado, diminuiu os rendimentos destes trabalhadores. Por outro, o embaratecimento do trabalho suplementar e a eliminação do descanso compensatório é uma medida contrária à criação de emprego e é um incentivo ao preenchimento de postos de trabalho com horas extraordinárias. Ora, ao Estado incumbe, até por imperativo constitucional, a promoção do pleno emprego, e não políticas que inibam a distribuição do emprego existente.

Em Portugal, contabilizam-se por ano cerca de 134.505.000 horas de trabalho suplementar. Ou seja, se acaso todo o trabalho suplementar fosse transformado em postos de trabalho, isso corresponderia a 64.665 postos de trabalho. Contrariar o embaratecimento do trabalho suplementar é, pois, uma medida relevante para incentivar a criação de emprego.

Assim, o objetivo do presente projeto de lei é repor o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar, remunerar com justiça o trabalho extraordinário e desincentivar o abuso das horas extras e do prolongamento de horários, expurgando o Código de Trabalho das medidas impostas durante o período da intervenção da troika e do governo das direitas relativas a estas matérias.

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

Artigo 1.º
Objeto

A presente lei repõe o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar e os valores da compensação pela prestação de trabalho suplementar.

Artigo 2.º
Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 229.º, 230.º e 268.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 229.º
(...)»

1. O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2. O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3. (...).

4. (...).

5. (...).

6. O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

7. (...).

Artigo 230.º
(...)

1. (...).

2. O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com exceção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3. Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.

4. (...).

5. (...).

Artigo 268.º
(...)

1. (...):

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2. (...).

3. O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º

4. (...).»

Artigo 3.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 9 de junho de 2017.

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

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.