



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 603/XIII (2.º) e 606/XIII (3.º)]:

N.º 603/XIII (2.º) — Altera o Código do Trabalho, modificando o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento (PAN).

N.º 606/XIII (3.º) — Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento (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 28 de setembro a 28 de outubro de 2017, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs 603/XIII (2.ª) — Altera o Código do Trabalho, modificando o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento (PAN) e 606/XIII (3.ª) — Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento (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 603/XIII (2.ª)**ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO, MODIFICANDO O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À
TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO****Exposição de motivos**

A transmissão de empresa ou estabelecimento encontra-se regulada nos artigos 285.º a 287.º do Código do Trabalho (doravante CT), na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. De acordo com este regime, em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

Este regime prossegue, nas palavras de Rosário Palma Ramalho um duplo objetivo: de uma parte, pretende-se assegurar a plena liberdade do empresário nos negócios que celebra com respeito à empresa ou parte dela, em prossecução do princípio constitucional da livre iniciativa económica e no exercício do poder de organização empresarial e dispensando-se a anuência dos trabalhadores do estabelecimento ou empresa transmitidos; da outra parte, pretende-se evitar que os trabalhadores sejam afetados na sua posição contratual (e nos créditos que dela decorram contra o primeiro empregador), pelo que os respetivos contratos acompanham o estabelecimento ou a empresa transmitida automaticamente e independentemente da vontade do transmissário".

Esta matéria é objeto da Diretiva n.º 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou estabelecimentos. Esta Diretiva, que substituiu a Diretiva n.º 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, aplica a estas situações a mesma solução de transmissão automática da posição de empregador que já vigorava anteriormente no direito português.

A Diretiva n.º 2001/23/CE foi formalmente transposta para o Direito interno português através do diploma que aprovou o Código do Trabalho. O preâmbulo daquela refere, como seu fundamento e objetivos, os seguintes aspetos: i) a inevitabilidade da transferência de empresas como consequência da atividade económica; ii) a necessidade de proteger os trabalhadores nessas situações, especialmente assegurando a manutenção dos seus direitos; e iii) reduzir as diferenças existentes entre os Estados-membros no tocante à proteção dos trabalhadores neste domínio.

Neste sentido, tendo-se determinado que, em caso de transmissão de estabelecimento ou empresa, se transmite para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, a questão que se coloca é a de saber se o trabalhador, confrontado com a transmissão, tem a possibilidade de ser opor à mesma.

Nem a Diretiva n.º 2001/23/CE nem qualquer das Diretivas que a antecederam nesta matéria preveem expressamente qualquer direito de oposição dos trabalhadores à transmissão automática dos seus contratos para o transmissário da empresa ou estabelecimento. De igual forma, o Código do Trabalho não contém qualquer disposição que o preveja.

Sem prejuízo disto, por via de criação jurisprudencial, tem sido defendida a existência de um direito de oposição dos trabalhadores à transmissão da posição de empregador, na sequência de transmissão de empresa, tendo este sido invocado pela primeira vez com o Acórdão Katsikas do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (TJCE), de 16 de Dezembro de 1992.

No processo em apreço, o Sr. Katsikas opunha-se à projetada transmissão do seu contrato de trabalho para o adquirente do restaurante onde trabalhava, pretendendo continuar a trabalhar noutra restaurante do seu empregador. Este último, por sua vez, defendia que a transmissão do contrato de trabalho do Sr. Katsikas operava por mero efeito da transmissão do estabelecimento, não existindo qualquer possibilidade de oposição. Em consequência, o Sr. Katsikas acabou por ser despedido.

Neste âmbito o TJCE sustentou que "(...) se a Diretiva, que apenas procede a uma harmonização parcial da matéria em causa (...) permite que o trabalhador fique ao serviço do novo empresário nas mesmas condições

que as acordadas com o cedente, não pode ser interpretada como obrigando o trabalhador a manter a relação de trabalho com o cessionário. Uma tal obrigação poria em causa os direitos fundamentais do trabalhador, que deve ser livre de escolher a sua entidade patronal e não pode ser obrigado a trabalhar para uma entidade patronal que não escolheu livremente”, tendo concluído que “as disposições do artigo 3.º n.º 1 da Diretiva não constituem obstáculo a que a que um trabalhador decida opor-se à transferência do seu contrato ou da sua relação de trabalho (...)”

Tendo havido já um amplo debate sobre esta questão na jurisprudência comunitária, destacamos também pela sua importância o Acórdão Merckx, nos termos do qual o TJCE decidiu que “*compete aos Estados-membros decidir do destino reservado ao contrato ou à relação de trabalho. Em particular, os Estados-membros podem prever que, neste caso, o contrato ou relação de trabalho devam ser considerados como rescindidos, quer por iniciativa do empregado quer por iniciativa da entidade patronal. Podem também prever que a relação de trabalho se mantenha com o cedente*”. Esta doutrina foi integralmente reafirmada nos Acórdãos Europièces, de 12 de Novembro de 1998, e Temco Service, de 24 de Janeiro de 2002. Neste último caso, no entanto, o TJCE afirmou expressamente que “*a Diretiva não obsta a que o contrato ou relação de trabalho dum trabalhador empregado pelo cedente à data da cessão da empresa subsista com o cedente, quando o referido trabalhador se opõe à cessão do contrato ou relação de trabalho ao cessionário*”. Tal solução decorre, assim, da compatibilidade da Diretiva seja com a solução da continuidade, seja com a solução da rescisão do contrato, dependendo da específica legislação nacional. Assim, em nenhuma destas decisões vem o TJCE impor a continuidade da relação com o cedente ao abrigo da Diretiva, cabendo ao Estado decidir qual a solução que deve adotar, até porque esta atribui aos Estados-membros a faculdade de introduzirem disposições legais mais favoráveis aos trabalhadores.

Em Portugal, a jurisprudência também se tem pronunciado neste sentido, nomeadamente em Acórdão de 27 de Maio de 2004, no qual o STJ sustentou que “*os princípios da autonomia contratual e da livre escolha de profissão justificam a possibilidade do trabalhador se opor à transferência, sem que tal possa ser interpretado como declaração de rescisão unilateral do contrato, pois o trabalhador pode ter motivos para não querer mudar de empregador, designadamente se tem dúvidas quanto à solvabilidade e viabilidade da empresa, ou se não lhe merece confiança a política de pessoal ou organização do trabalho que o cessionário adota, constituindo a oposição um meio que lhe permite controlar a própria conveniência da continuação da relação laboral, já que esta nem sempre é concretamente a solução que lhe é mais favorável*”. Também, o Acórdão do STJ de 29 de Junho de 2005 reconheceu a existência do direito de oposição, fundado na jurisprudência do TJCE e decorrente do respeito pela dignidade da pessoa humana.

Assim, por via da salvaguarda da posição dos trabalhadores, defendemos como justificável, enquanto regra, a existência de uma transmissão automática dos contratos dos trabalhadores que transitam para o adquirente, uma vez que sem esta solução, nestes casos, os trabalhadores ficariam completamente desprotegidos, com o futuro laboral incerto e sujeitos ao árbitro do empregador. Não podemos presumir que a transmissão de empresa ou estabelecimento colocará sempre o trabalhador em pior situação do que aquela em que se encontrava, nem que o empregador que cede está sempre de má-fé. Todavia, a experiência tem demonstrado que este regime potencia situações de abuso, cabendo ao legislador procurar soluções nomeadamente contra manobras fraudulentas levadas a cabo pelos empregadores que, através deste mecanismo, procuram prejudicar os trabalhadores, levando-os, por exemplo, a rescindir os seus contratos, pela conseqüente degradação das condições de trabalho.

Admitindo a jurisprudência comunitária a existência de um direito de oposição do trabalhador, cujos termos deverão ser definidos pelo Estado, e defendendo a jurisprudência nacional igualmente a sua existência, e não estando a mesma legalmente prevista, propomos uma alteração ao Código do Trabalho no sentido de admitir a oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho, procedendo neste caso à resolução do mesmo. Tendo sido por nós devidamente ponderados os interesses em causa, os quais se traduzem em, por um lado, impedir que o trabalhador seja forçado a trabalhar num local onde não quer e para uma entidade diferente daquela para o qual aceitou trabalhar inicialmente, no respeito pela dignidade da pessoa e pelo exercício das suas liberdades individuais e, por outro, salvaguardar a liberdade de iniciativa económica do empregador, acreditamos que esta é uma solução justa e equilibrada.

Certo é que, quanto a este tema, não podemos continuar na situação discutível na qual nos encontramos, uma vez que a jurisprudência se encontra à procura de uma solução para um problema para o qual a lei não dá resposta, não tendo contudo esta assumido ainda uma posição concreta nomeadamente quanto às consequências da oposição, porquanto tal papel está reservado ao legislador. Por este motivo e para evitar quaisquer dúvidas, ordenamentos jurídicos como o Alemão e o Britânico já previram expressamente o direito de oposição na sua legislação.

Quanto às consequências da resolução no presente caso, propomos que a mesma seja geradora de uma situação de desemprego involuntário e que confira ao trabalhador o direito a uma compensação prevista no artigo 366.º ou, consoante aplicável, prevista nos artigos 5.º e 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto.

Para além disto, cremos que a definição vigente de unidade económica prevista no artigo 285.º, n.º 5 do CT é insuficiente. Dispõe aquele artigo que “*Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.*” Assim, este conceito pode, pela sua abrangência, ser interpretado de forma abusiva, conferindo a natureza de unidade económica a empresas, ou estabelecimentos ou ainda de parte de empresas ou estabelecimentos que, ainda que possuam uma determinada estrutura organizativa, não têm qualquer viabilidade económica e inclusive podem até funcionar na plena dependência de uma outra empresa. Receamos, portanto, que este mecanismo possa ser utilizado para transferir trabalhadores entre empresas que nomeadamente se encontrem em situação de domínio ou de grupo, estando a empresa para a qual foram transferidos na plena dependência de uma outra, exercendo a sua atividade sem qualquer autonomia.

Por este motivo, propomos a alteração do conceito de unidade económica, passando esta a ser considerada como o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer, com sustentabilidade e autonomia, uma atividade económica, principal ou acessória, presumindo-se a falta de sustentabilidade e autonomia desta quando, analisado no momento da transmissão, se perspetive que a atividade económica a desenvolver pela transmissória será maioritariamente desenvolvida no interesse da transmitente ou de empresa que com esta seja considerada uma sociedade coligada, conforme previsto no artigo. 482.º do Código das Sociedades Comerciais.

Por último, vemos como necessária a verificação no caso concreto da existência ou não de uma unidade económica. Deste modo, propomos que a entidade do Ministério responsável pela área do trabalho, na sequência de um pedido de parecer, se pronuncie sobre a admissibilidade ou não daquela transferência, isto é, que verifique se no caso concreto a transmissão de empresa ou estabelecimento e, conseqüentemente dos trabalhadores, é feita para uma unidade económica que desenvolve uma atividade própria e não apenas no interesse da empresa transmitente (ou de empresa com que esta seja considerada sociedade coligada), de forma sustentável e autónoma.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento, alterando em conformidade o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 285.º e 286.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 285.º

(…)

1 — (…).

2 — (…).

3 — (…).

4 — (…).

5 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer, com sustentabilidade e autonomia, uma atividade económica, principal ou acessória.

6 — Presume-se a falta de sustentabilidade e autonomia da unidade económica quando, analisado no momento da transmissão, se perspetive que a atividade económica a desenvolver pela transmissária será maioritariamente desenvolvida no interesse da transmitente ou de empresa que com esta seja considerada uma sociedade coligada, conforme previsto no artigo. 482.º do Código das Sociedades Comerciais.

7 — A realização da transmissão da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento depende da verificação, por parte da entidade do ministério responsável pela área do trabalho, da existência de uma unidade económica, conforme previsto no n.º 5.

8 — (*anterior n.º 6*).

Artigo 286.º

(…)

1 — (…).

2 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias úteis antes da consulta referida no número seguinte.

3 — (…).

4 — (…).

5 — Uma vez realizadas as consultas aos trabalhadores e aos seus representantes, previstas nos números anteriores, o transmitente e transmissário requerem à entidade do ministério responsável pela área do trabalho a emissão de parecer destinado a aferir a existência dos requisitos da transferência, o qual deve ser emitido no prazo de 30 dias.

6 — O pedido de emissão de parecer deve, para além de identificar o transmitente, o transmissário, a unidade económica a transmitir bem como os elementos sujeitos a transmissão, identificar nominativamente os trabalhadores a transmitir, devendo este ser acompanhado por elementos que permitam à entidade responsável verificar a existência de uma unidade económica, bem como as perspetivas futuras de atividade da mencionada atividade económica.

7 — O pedido de emissão de parecer deve ser publicado em sítio de internet de acesso público, identificando o transmitente, o transmissário e a unidade económica sujeita a transmissão.

8 — No prazo de 10 dias contados da data de publicação do aviso, podem os interessados pronunciar-se acerca da verificação dos requisitos de transmissão ou da sua ausência.

9 — A falta de pedido de parecer ou a pronúncia negativa à transmissão por parte da entidade do ministério responsável para a área do trabalho não impede a transmissão da unidade económica mas tem como efeito responsabilizar solidariamente o transmitente pelos créditos emergentes em razão da vigência do contrato de trabalho ou da sua cessação por período de tempo igual à antiguidade do trabalhador transmitido, no momento da transmissão.

10 — O parecer emitido em sentido negativo à transmissão é suscetível de impugnação judicial por parte do transmitente e do transmissário.

11 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador alvo de transmissão tem direito a opor-se à transmissão do seu contrato de trabalho, resolvendo o contrato de trabalho.

12 — O direito de oposição do trabalhador deve ser exercido no prazo de 10 dias após a emissão do parecer favorável da entidade responsável ou, na falta do mesmo, no prazo de 10 dias a contar da data de comunicação da transferência, mediante comunicação expedida para o transmitente.

13 — A resolução do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador nos termos do n.º11 do presente artigo gera uma situação de desemprego involuntário e confere ao trabalhador o direito a uma compensação prevista no artigo 366.º ou, consoante aplicável, prevista nos artigos 5.º e 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto.

14 — (anterior n.º 5).”

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 5 dias contados da data da sua publicação.

Assembleia da República, 14 de Setembro de 2017.

O Deputado do PAN, André Silva

PROJETO DE LEI N.º 606/XIII (3.ª)

ALTERA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO

Exposição de motivos

A dinâmica económica e empresarial vivenciada nas últimas décadas tem um inevitável impacto na gestão dos recursos humanos, pelo que o legislador comunitário (na Diretiva 2001/23/CE do Conselho de 12 março) e, conseqüentemente, o legislador nacional (no Código do Trabalho), têm vindo a adotar um conjunto de normas com vista à sã correlação entre a livre iniciativa económica e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Com efeito, o Código do Trabalho estabelece um conjunto de disposições legais que salvaguardam os trabalhadores nos casos de transmissão de empresa ou estabelecimento, com a Autoridade para as Condições de Trabalho a acompanhar regularmente a correta aplicação deste normativo.

Este enquadramento legal assenta, no essencial, no respeito pelos trabalhadores e na garantia da estabilidade profissional, definindo, entre outros aspetos, a transmissão da posição do empregador nos contratos de trabalho, a responsabilidade solidária do transmitente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão e o dever de informação e consulta de representantes dos trabalhadores.

Apesar do grau de proteção existente dos direitos dos trabalhadores, pilar fundamental de uma sociedade coesa e desenvolvida, ainda é possível reforçar as garantias que são dadas, bem como a clareza e transparência do processo de transmissão de estabelecimento.

Veja-se por exemplo o conceito de unidade económica que, tal como consta do número 5 do artigo 285.º do já citado Código do Trabalho, obriga a um juízo de discricionariedade que pode implicar decisões diferentes consoante o setor de atividade ou consoante a avaliação casuística que é feita. É por isso que o Partido Socialista considera que, antes de mais, é necessário densificar este conceito e garantir a eficaz proteção dos trabalhadores.

Mas a garantia dos direitos dos trabalhadores passa também por uma maior regulação do processo *ab initio* e por isso consideramos essencial reforçar a responsabilidade solidária do transmitente, o seu dever de informação à tutela e correspondentes contraordenações por incumprimento destes deveres, evitando comportamentos fraudulentos por determinadas empresas e salvaguardando a estabilidade profissional dos seus trabalhadores.

Simultaneamente, se é certo que o atual enquadramento legal já prevê um dever de consulta e informação

aos representantes dos trabalhadores, o PS entende que ainda é possível reforçar o conteúdo dessa informação, garantindo que os trabalhadores têm acesso a todo o conteúdo do contrato celebrado entre transmitente e adquirente.

Globalmente, esta é a base das alterações que o Partido Socialista pretende introduzir no atual enquadramento legal, permitindo uma eficaz prossecução do objetivo inerente a este regime que é o de proteger os direitos dos trabalhadores.

Assim, nos termos regimentais e constitucionais aplicáveis, os Deputados abaixo-assinados apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 15.º alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

São alterados os artigos 285.º, 286.º e 498.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 285.º

Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento

1 — [...].

2 — [anterior n.º 3].

3 — [anterior n.º 4].

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados, **dotada de autonomia técnico-organizativa, constituindo uma unidade produtiva autónoma** com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória, **de modo estável, mantendo identidade própria**.

5 — O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão ou no ano subsequente.

6 — O transmitente deve informar o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego:

- a) **Do conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º 413.º;**
- b) **Havendo transmissão de uma unidade económica, de todos os elementos que a constituam nos termos do n.º 4.**

7 — O disposto no número anterior aplica-se no caso de média ou grande empresa e, a pedido do serviço com competência inspetiva responsável pela área do emprego, em micro ou pequena empresa.

8 — Constitui contraordenação muito grave:

- a) **A conduta do empregador com base em alegada transmissão da sua posição nos contratos de trabalho com fundamento em transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, ou em transmissão, cessão ou reversão da sua exploração, quando a mesma não tenha ocorrido;**
- b) **A conduta do transmitente ou do adquirente que não reconheça ter havido transmissão da**

posição nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores quando se verifique a transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, ou a transmissão, cessão ou reversão da sua exploração.

9 — A decisão que condene o empregador pela prática de contraordenação referida na alínea a) ou b) do número anterior deve declarar, respetivamente, que a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores não se transmitiu, ou que a mesma se transmitiu.

10 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

Artigo 286.º

Informação e consulta de representantes dos trabalhadores

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes, **bem como sobre o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º 413.º.**

2 — [...].

3 — [...].

4 — [...].

5 — Constitui contraordenação **grave** a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 498.º

Aplicação de convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

1 — [...].

2 — Após o decurso do prazo referido no número anterior, caso não seja aplicável ao adquirente qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, mantêm-se os efeitos já produzidos no contrato de trabalho pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente, relativamente às matérias referidas no n.º 8 do artigo 501.º.

3 — O disposto **nos números anteriores** é aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica.»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 15 de setembro de 2017.

Os Deputados do PS, Tiago Barbosa Ribeiro — Idália Salvador Serrão — Wanda Guimarães — Joaquim Raposo — Ricardo Bexiga — Carla Tavares.

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.