



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 728, 729, 730, 731 e 732/XIII (3.ª)]

[N.º 728/XIII \(3.ª\)](#) — Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troica que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (BE).

[N.º 729/XIII \(3.ª\)](#) — Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando os compromissos constantes do programa de Governo e as recomendações do “grupo de trabalho para a preparação de um plano nacional de combate à precariedade”, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (BE).

[N.º 730/XIII \(3.ª\)](#) — Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troica relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho e elimina a

figura do despedimento por inadaptação, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (BE).

[N.º 731/XIII \(3.ª\)](#) — Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (BE). (a)

[N.º 732/XIII \(3.ª\)](#) — Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à décima terceira alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (BE).

(a) O Projeto de lei n.º 731/XIII (3.ª) foi retirado pelo proponente em 31 de janeiro de 2018.

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 26 de janeiro a 25 de fevereiro de 2018, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs 728/XIII (3.ª) — *Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troica que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (BE), 729/XIII (3.ª)* — *Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando os compromissos constantes do programa de Governo e as recomendações do “grupo de trabalho para a preparação de um plano nacional de combate à precariedade”, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (BE), 730/XIII (3.ª)* — *Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troica relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho e elimina a figura do despedimento por inadaptação, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (BE), 731/XIII (3.ª)* — *Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (BE) e 732/XIII (3.ª)* — *Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à décima terceira alteração ao Código de 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 728/XIII (3.ª)**REVOGA AS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO INTRODUZIDAS NO PERÍODO DA TROIKA QUE VIERAM FACILITAR OS DESPEDIMENTOS E REDUZIR AS COMPENSAÇÕES DEVIDAS AOS TRABALHADORES, PROCEDENDO À DÉCIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO****Exposição de motivos**

O poder de despedir, decorrência do poder diretivo da entidade empregadora, é uma das principais manifestações da desigualdade que impera na relação laboral. A Constituição da República Portuguesa baliza este poder da entidade empregadora, através do preceito constitucional da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º, que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que sucedeu às duas versões dos Memorandos de Entendimento da Troika de Maio de 2011, introduziu alterações fundamentais ao Código do Trabalho com o objetivo de desequilibrar em favor dos empregadores a regulação do trabalho, de precarizar e reduzir o custo do trabalho e de facilitar e embaratecer o despedimento.

Por sua vez, a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, foi ainda mais longe, aprofundando a tendência introduzida pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, que diminuiu de 30 para 20 dias a base de cálculo das compensações pela cessação dos contratos de trabalho para quase todas as modalidades de cessação, exceto os despedimentos ilícitos. A partir de 1 de outubro de 2013, as compensações decorrentes da caducidade dos contratos a termo e trabalho temporário, da denúncia, da revogação (acordo mútuo), da resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador e do despedimento, nas suas várias modalidades, passou a ter uma base de cálculo das compensações de 20 dias para 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de trabalho.

Não é demais recordar que, numa relação laboral, o trabalhador se encontra juridicamente subordinado ao empregador e, na maior parte dos casos, economicamente dependente dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades mais elementares (bem como as do respetivo agregado familiar). A fragilidade do trabalhador despedido resulta, como é óbvio, exponencialmente acrescida e dela decorre a importância desta compensação pecuniária ao trabalhador. Com efeito, um trabalhador que foi despedido, isto é, que perdeu involuntariamente o seu emprego em virtude de uma decisão extintiva unilateral da entidade empregadora, é um cidadão que perdeu o seu principal, por vezes único, meio de sustento. A diminuição do valor das compensações agrava enormemente a fragilidade da situação em que este trabalhador se encontra. Ao embaratecer os despedimentos, facilita também esse tipo de práticas por parte das empresas.

Por isso mesmo, importa repor os valores devidos aos trabalhadores como compensação da cessação do contrato de trabalho, valores esses que foram reduzidos para menos de metade, recuperando-se a fórmula de cálculo adotada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o objetivo fundamental da compensação: ressarcir o trabalhador/a pelos danos resultantes da perda de emprego.

Neste sentido, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei com o objetivo de intervir numa matéria essencial que resultou das alterações legislativas realizadas no período da Troika operando, assim, uma ripristinação do regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e repondo o valor da compensação em caso de cessação por contrato de trabalho que não resulte de despedimento ilícito em um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

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

Repõe a compensação por cessação de contrato de trabalho, que não resulte de despedimento ilícito, nos 30 dias de retribuição base e diuturnidades.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 366.º

(...)

1 – Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um **mês** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 – Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

3 – A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

1 – A presente Lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

2 – Este regime é aplicável a todos os contratos cuja cessação ocorra após a entrada em vigor da presente lei.

Assembleia da República, 11 de janeiro de 2018.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Mariana Mortágua — Jorge Costa — Pedro Filipe Soares — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — 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 729/XIII (3.ª)**ALTERA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À CONTRATAÇÃO A TERMO, CONCRETIZANDO OS COMPROMISSOS CONSTANTES DO PROGRAMA DE GOVERNO E AS RECOMENDAÇÕES DO “GRUPO DE TRABALHO PARA A PREPARAÇÃO DE UM PLANO NACIONAL DE COMBATE À PRECARIIDADE”, PROCEDENDO À DÉCIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO****Exposição de motivos**

A “Posição conjunta do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda sobre solução política”, assinado pelos Grupos Parlamentares do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda em 10 de novembro de 2015, definia um conjunto de matérias de convergência entre os dois partidos, sem prejuízo das diferenças no conteúdo programático de cada um deles.

No quadro desse acordo insere-se o “*combate decidido à precariedade, incluindo aos falsos recibos verdes, ao recurso abusivo a estágios e ao uso de contratos de emprego/inserção para substituição de trabalhadores*”. Nesse âmbito foi constituído um Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade composto por representantes dos partidos signatários e pelo membro do Governo que tutela a área respetiva, bem como por especialistas independentes.

O relatório do grupo de trabalho em apreço, subscrito por deputados do Bloco de Esquerda, do Partido Socialista e pelo Governo, faz um diagnóstico da contratação a termo, com base em dados da Eurostat de 2015, segundo os quais Portugal apresenta uma elevada incidência de contratos não permanentes, sobretudo em termos comparativos, no quadro da União Europeia. No 2.º trimestre de 2016, os contratos a termo representavam 22,6% do trabalho por conta de outrem (TCO), ou seja, um valor acima da média europeia, de aproximadamente 14% e correspondiam a 18,6% do emprego total. Entre os TCO jovens (15-24 anos), a incidência de contratos não permanentes é particularmente elevada (67,5%) e muito superior à média europeia (45%). Quanto ao crescimento dos vínculos não permanentes constatou-se que, no 2º trimestre de 2016, estes contratos cresceram 4,9%, enquanto os contratos sem termo cresceram apenas 0,8%, tal como ocorreu em 2015 e em 2014. Por sua vez, os dados do Fundo de Compensação do Trabalho sobre novos vínculos indicam que somente um em cada cinco dos novos contratos são permanentes e que, em sentido inverso, cerca de 20% são contratos de curta duração (inferior a 60 dias). O relatório aponta ainda para o facto de, em Portugal, o trabalho não permanente ser maioritariamente involuntário, sendo que “não conseguir encontrar um emprego permanente” é o principal motivo indicado pelos TCO com idades entre os 25 e os 64 anos para deter este tipo de vínculos é (86,9%), o mesmo sucedendo em relação aos jovens dos 15 aos 24 anos (67,9%).

O relatório releva ainda o facto dos contratos não permanentes terem associados maiores níveis de instabilidade e de insegurança laboral. Nesse sentido é salientado que 1/3 do desemprego registado no IEFP decorre do fim de contratos a prazo e que mais de metade dos subsídios de desemprego atribuídos decorrem da cessação por caducidade de contrato trabalho a termo. É ainda de salientar que os contratos não permanentes estão associados a remunerações significativamente mais baixas e a percentagem de trabalhadores em risco de pobreza do País tem um nível social e politicamente inaceitável, rondando os 11%.

Segundo os dados constantes do Livro Verde sobre as Relações Laborais, disponível para consulta desde 22 de março de 2017, verifica-se, nos últimos anos, um recuo significativo da incidência de contratos de trabalho sem termo no setor privado passando de 74,4% em 2010 para 69,5% em 2014 (-4,9 p.p.). Podemos ainda concluir que os contratos sem termo estão sobretudo concentrados nos trabalhadores mais antigos da mesma empresa. Em 2014 só 29,3% dos trabalhadores que estavam há menos de quatro anos na empresa tinham contratos sem termo.

Em resultado desta análise e diagnóstico no relatório elaborado pelo grupo de trabalho, foram identificadas pelo Bloco de esquerda, Partido Socialista e pelo Governo um conjunto de matérias com vista a alterações legislativas, designadamente:

- *“Reformulação do artigo 139.º do CT no sentido de clarificar que o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser afastado por Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho desde que cumpra o princípio da “satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade” previsto no n.º 1 do artigo 140.º do CT;*
- *Eliminação da alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do CT, que atualmente prevê como motivo justificativo para a contratação a termo a contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração ou outra situação prevista em políticas ativas de emprego;*
- *Reformulação do n.º 1 do artigo 149.º do CT no sentido de esclarecer expressamente que, no caso de contratos de trabalho a termo não renováveis, mantém-se o direito à compensação previsto para a caducidade de contratos a termo;*
- *A necessidade de redução do limite máximo previsto na alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º do CT, que permite justificar a contratação a termo por dois anos às empresas ou estabelecimentos em início de laboração que empreguem menos de 750 trabalhadores, na medida em que tal, dadas as características do tecido empresarial nacional, abarcará praticamente todas as empresas a funcionar em Portugal”;*

Além disso, no Programa do XXI Governo (páginas 23 e 24) estava já identificado um conjunto de compromissos sobre esta matéria. Nesse documento, aprovado pela maioria na Assembleia da República, refere-se o seguinte:

- *“Para diminuir o número excessivo de contratos a prazo, melhorar a proteção dos trabalhadores e aumentar a taxa de conversão de contratos a prazo em permanentes, será proposta a limitação do regime de contrato com termo, que deve deixar de ser a regra quase universal de contratação, limitando-se fortemente a sua utilização;*
- *A revogação da norma do Código do Trabalho que permite a contratação a prazo para postos de trabalho permanentes de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, e avaliar novos mecanismos de aumento da sua empregabilidade”*

Sem prejuízo de outras alterações que, no quadro da sua autonomia política, o Bloco de Esquerda possa vir a propor, este projeto concretiza as alterações ao regime da contratação a termo nos termos que constam do Programa do Governo e nos termos em que foram consensualizados no âmbito do Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho a termo, clarificando o critério para afastamento do regime por instrumento de regulamentação coletiva e limitando as situações em que é admissível a sua utilização.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 139.º, 140 e 149.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 139.º
Regime do termo resolutivo

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação coletiva, com exceção do disposto no n.º 1 do artigo seguinte.

Artigo 140.º
Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

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

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa que empregue menos de 10 trabalhadores, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º;

b) (*revogado*).

- 5 – (...).
- 6 – (...).

Artigo 149.º
Renovação de contrato de trabalho a termo certo

- 1 – (...).
- 2 – O acordo previsto no número anterior não afasta o direito do trabalhador à compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º.
- 3 – (*anterior n.º 2*).
- 4 – (*anterior n.º 3*).
- 5 – (*anterior n.º 4*).»

Artigo 3.º
Norma revogatória

É revogada a alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

Artigo 4.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor nos 30 dias seguintes à sua publicação.

Assembleia da República, 11 de janeiro de 2018.

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

PROJETO DE LEI N.º 730/XIII (3.ª)**REVOGA AS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO INTRODUZIDAS NO PERÍODO DA TROIKA RELATIVAS AO DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E ELIMINA A FIGURA DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, PROCEDENDO À DÉCIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO****Exposição de motivos**

O poder de despedir, decorrência do poder diretivo da entidade empregadora, é uma das principais manifestações da desigualdade que impera na relação laboral. A Constituição da República Portuguesa baliza este poder da entidade empregadora, através do preceito constitucional da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º, que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Ora, a Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, que sucedeu às duas versões dos Memorandos de Entendimento da Troika de maio de 2011, introduziu alterações fundamentais ao Código do Trabalho com o objetivo essencial de desequilibrar as relações de trabalho em favor das entidades empregadoras, precarizando o trabalho, reduzindo o custo do trabalho e embaratecendo e facilitando os despedimentos. Esta Lei operou alterações com impacto em três áreas fundamentais: tempo de trabalho, despedimento e contratação coletiva. Em suma, aumentou-se o tempo de trabalho não pago, facilitou-se e tornou-se mais barato o despedimento e fragilizou-se a contratação coletiva.

No que toca à cessação do contrato de trabalho introduziram-se alterações a duas modalidades de despedimento por causas objetivas, isto é, a duas modalidades de despedimento determinadas por razões tecnológicas, estruturais, ou de mercado: o despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho. Isso foi feito através (i) da criação de uma nova modalidade de despedimento por inadaptação sem modificações introduzidas no posto de trabalho; (ii) da eliminação do requisito da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador no caso da modalidade tradicional do despedimento por inadaptação; e da (iii) consagração da possibilidade do empregador definir os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, nas situações em que existem vários postos de trabalho com idêntico conteúdo funcional no despedimento por extinção do posto de trabalho.

Estas alterações foram objeto de um pedido de fiscalização da constitucionalidade sendo que duas delas foram declaradas inconstitucionais por violação da “constituição laboral”, designadamente do princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa. Entre as alterações declaradas inconstitucionais incluía-se a possibilidade de escolha pelo empregador dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho e a eliminação do requisito da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador no caso de despedimento por inadaptação resultante de alterações introduzidas no posto de trabalho.

Quanto à nova modalidade de despedimento por inadaptação sem alterações introduzidas no posto de trabalho, apesar de não ter sido considerada inconstitucional pela totalidade dos juízes, acabou por merecer votos de vencido que importa ter em consideração. Na verdade, a sua constitucionalidade é duvidosa e a sua subsistência no nosso enquadramento jurídico introduz um elemento de desequilíbrio, arbitrariedade e de enorme pressão sobre os trabalhadores, pondo em causa princípios fundamentais das relações de trabalho. Esta nova figura permite, com efeito, o despedimento de um trabalhador mais desgastado ou doente, com mais anos de trabalho, e cuja redução de produtividade não decorra de nenhum comportamento culposos da sua parte. Uma tal situação não é suscetível de se enquadrar no despedimento com justa causa e, nesse sentido, encontra-se à margem da proteção constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa.

A introdução desta figura, regulada nos artigos 373.º e seguintes do Código do Trabalho, autoriza um despedimento sem que se verifique qualquer alteração no posto de trabalho, bastando, para além das exigências procedimentais, que exista uma redução continuada de produtividade ou de qualidade, aferida unilateralmente pelo empregador. Na verdade, o artigo 379.º do Código do Trabalho acaba por se configurar com um “convite” feito pelo legislador a que o trabalhador denuncie o contrato, ao prever que depois de ser informado pelo

empregador, através de uma “*descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação*”, o trabalhador possa unilateralmente cessar o seu contrato. Ou seja, é como se a lei dissesse ao trabalhador que, face a uma situação em que a entidade empregadora considere que houve uma alteração da sua prestação, é melhor, por sua iniciativa, renunciar à sua relação laboral. Esta notificação da entidade empregadora, que não se assume como uma nota de culpa, que dispensa a subsequente tramitação do processo disciplinar e que não prevê a pronúncia do trabalhador, funciona como um instrumento fortíssimo de pressão, utilizado facilmente num quadro de assédio moral. Na realidade, o despedimento por inadaptação é uma figura utilizada sobretudo como veículo de pressão e de assédio moral e, também por isso, deve ser expurgada da nossa legislação laboral.

Por outro lado, no que toca ao despedimento por extinção do posto de trabalho, foram introduzidos pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, novos critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir nos casos em que exista na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Encapotada com o argumento de que se estava a introduzir “a avaliação de desempenho nas empresas”, esta alteração, conduzida pelo ex-Ministro Mota Soares, do CDS-PP, não regulamentou nenhuma modalidade da avaliação, limitando-se a invocá-la para permitir despedimentos injustos e arbitrários, de acordo com a discricionariedade do empregador. Na realidade, a introdução de critérios como as habilitações académicas ou a maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral teve como propósito exclusivo permitir à empresa reduzir ao máximo os custos com o trabalho, ofendendo o princípio da segurança no emprego e expondo ao despedimento trabalhadores com maior antiguidade ou com melhores salários, isto é, pessoas que, regra geral, terão também maior dificuldade de voltarem a integrar-se no mercado de trabalho. Ao fazê-lo, estas alterações acabaram por contribuir para uma ainda maior precariedade no emprego, desfavorecendo os trabalhadores mais experientes (e com uma qualificação feita através do período mais longo no exercício de funções), em detrimento de mão-de-obra mais barata e com menos direitos.

Neste sentido, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei com o objetivo de intervir em duas matérias essenciais que resultaram das alterações legislativas realizadas no período da Troika retomando, assim, o regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no que diz respeito ao despedimento por extinção do posto de trabalho e eliminando da legislação laboral a figura perversa do despedimento por inadaptação.

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

Elimina a figura do despedimento por inadaptação e altera os critérios de extinção do posto de trabalho no caso despedimento por extinção do posto de trabalho.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 368.º, 370.º e 371.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 368.º

(...)

1 – (...)

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;

- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) Menor antiguidade na empresa.

- 3 – (...).
- 4 – (...).
- 5 – (...).
- 6 – (...).

Artigo 370.º
(...)

- 1 – (...).

2 – Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

- 3 – (...).

Artigo 371.º
(...)

- 1 – (...).

- 2 – (...):

- a) (...);

b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;

- c) Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta;

- d) (...);

- e) (...).

- 3 – (...).

- 4 – (...).

- 5 – (...).

- 6 – (...).»

Artigo 3.º
Norma revogatória

É revogada a alínea d) do n.º 3 do artigo 63.º, alínea f) do artigo 340.º, os artigos 373.º, 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, 380.º e 385.º, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

Artigo 4.º
Entrada em vigor

- 1 – A presente Lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

2 – Este regime é aplicável a todos os contratos cuja cessação ocorra após a entrada em vigor da presente lei.

Assembleia da República, 11 de janeiro 2018.

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

PROJETO DE LEI N.º 731/XIII (3.ª)

REPÕE O VALOR DO TRABALHO SUPLEMENTAR E O DESCANSO COMPENSATÓRIO, APROFUNDANDO A RECUPERAÇÃO DE RENDIMENTOS E CONTRIBUINDO PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGO, PROCEDENDO À DÉCIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO

Exposição de motivos

Durante o período da troica, 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 troica 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, 11 de janeiro de 2018.

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

PROJETO DE LEI N.º 732/XIII (3.ª)

**ELIMINA OS REGIMES DO BANCO DE HORAS INDIVIDUAL E DA ADAPTABILIDADE INDIVIDUAL,
PROCEDENDO À DÉCIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE TRABALHO APROVADO PELA LEI
N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

Exposição de motivos

O regime da organização do tempo de trabalho tem sofrido profundas alterações na legislação laboral portuguesa. O modelo de desregulação do tempo de trabalho tem implicações significativas nos trabalhadores/as, designadamente na conciliação da vida profissional e familiar penalizando, sobretudo, as mulheres, conforme estudos avançados pela Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE). Como se assinala no Livro Verde sobre as Relações Laborais, “a forma usualmente considerada “típica” de prestar trabalho, isto é, o cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a qualquer modalidade flexível no que concerne aos tempos de trabalho constitui, na verdade, uma realidade que apenas abrange cerca de 23,7% dos trabalhadores por conta de outrem (TCO). Deste modo, aproximadamente 76,3% dos TCO encontram-se abrangidos por uma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho”.

De facto, desde 2003 que se tem vindo a acentuar esta tendência e a diversificar estes mecanismos de desregulação do tempo de trabalho. O Código do Trabalho de 2009 introduziu, no artigo 208.º, um novo instituto que se designou por banco de horas, através do qual, tal como na adaptabilidade, a organização do tempo de trabalho pode ter em conta um tempo médio. Com o banco de horas consagrou-se, contudo, uma possibilidade até aí inexistente de esse acréscimo poder ser compensado quer por redução equivalente do tempo de trabalho, quer por pagamento em dinheiro, quer por ambas as modalidades, sendo certo que o pagamento em dinheiro é feito como se de trabalho normal (e não trabalho suplementar) se tratasse. Ou seja, este foi objetivamente um mecanismo de embaratecimento do trabalho. Se desde 2009 existe o banco de horas, a lei previa contudo que este só podia ser introduzido por instrumento de regulamentação coletiva e relativamente a matérias específicas. No entanto, a Lei n.º 23/2012 de 25 de junho introduziu uma nova modalidade de banco de horas: o banco de horas individual, prevista no artigo 208.º-A do Código do Trabalho.

Tendo origem num projeto do governo do PSD e do CDS-PP, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho que surgiu na sequência do *Memorando sobre as Condicionalidades de Política Económica*, tinha uma pretensão clara de diminuir o custo do trabalho, por via da eliminação de feriados, eliminação do descanso compensatório pela prestação trabalho suplementar, eliminação de dias de férias, redução das compensações pela cessação do contrato de trabalho e introdução de uma nova modalidade do despedimento por inadaptação sem modificação do posto de trabalho. Uma das matérias em relação à qual esta lei assumiu especial enfoque foi a da desregulação do tempo de trabalho.

Com a referida lei, acrescentou-se à modalidade de banco de horas previsto por instrumento de regulamentação coletiva, o banco de horas individual. Ou seja, o regime do banco de horas passou a poder ser instituído por um acordo entre empregador e trabalhador, sendo que o acordo pode ser celebrado através de uma proposta por escrito do empregador e presume-se a aceitação por parte do trabalhador que não se oponha por escrito a essa proposta nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma. Ou seja, o “silêncio escrito” do trabalhador, mesmo quando acompanhado de oposição verbal, é entendido como aceitação da proposta, bastando-se a lei com um facto negativo: a falta de oposição escrita à proposta. Mais ainda, tona-se possível estender a figura da adaptabilidade individual ou do banco de horas individual a trabalhadores que expressamente a recusaram, por via da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal.

Numa relação marcada pela desigualdade entre as partes, como é a relação laboral, o Direito do Trabalho deve ter como objetivo tutelar e proteger a parte mais fraca num quadro de desequilíbrio de poder. A invocação, neste contexto, da liberdade das partes, é apenas uma forma de mascarar mecanismos de imposição unilateral. Assim, a figura da adaptabilidade individual e do banco de horas individual, que se subtraem além do mais a qualquer negociação coletiva, é a expressão de um despotismo patronal que não deve ter acolhimento no nosso ordenamento jurídico.

No programa do XXI Governo é identificada a necessidade de “Revogar a possibilidade, introduzida no Código do Trabalho de 2012, de existência de um banco de horas individual por mero «acordo» entre o empregador e o trabalhador, remetendo o banco de horas para a esfera da negociação coletiva ou para acordos de grupo, onde deve estar a regulação da organização do tempo de trabalho”. Acrescenta ainda o Programa do Governo que com a revogação desta alteração à legislação laboral feita pela Direita se visa “reequilibrar a legislação laboral, bem como eliminar a confusão deliberadamente introduzida na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que permitiu a pulverização e individualização de diferentes horários de trabalho nas mesmas empresas”. Ora, pela sua natureza, a mesma censura é inteiramente aplicável ao mecanismo da adaptabilidade individual contemplado no artigo 205.º do Código do Trabalho. Com efeito, segundo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais em 2014, este último mecanismo abrangia 305 mil trabalhadores, a que se somavam 18 mil abrangidos pelo mecanismo do banco de horas individual.

A cumulação de instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho na legislação laboral, instrumentos em relação aos quais tão pouco são clarificadas as formas de compatibilização entre si, tem-se revelado um mecanismo de precarização das relações laborais, de degradação da organização do trabalho e de desvalorização económica e pessoal do trabalhador e da trabalhadora. Assim, revogar as figuras do banco de horas individual e da adaptabilidade individual é um passo essencial para restituir o direito do trabalho à esfera coletiva, protegendo-se a parte mais fraca nas relações laborais, promovendo-se a valorização do trabalho e a sua articulação com as outras esferas da vida.

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 elimina as figuras da adaptabilidade individual e do banco de horas individual consagradas, respetivamente, nos artigos 205.º e 208.º-A do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 205.º e 208.º-A do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor nos 30 dias seguintes à sua publicação.

Assembleia da República, 11 de janeiro de 2018.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Mariana Mortágua — Jorge Costa — Pedro Filipe Soares — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — 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.