



# DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

## SEPARATA

### SUMÁRIO

**Projeto de lei n.º 912/XIII (3.º):**

*Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (décima segunda alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) (PCP).*

**Proposta de lei n.º 136/XIII (3.º):**

*Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.*

**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 encontram para apreciação, de 12 de junho a 12 de julho de 2018, os diplomas seguintes:

**Projeto de lei n.º 912/XIII (3.ª)** — *Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (décima segunda alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) (PCP) e a proposta de lei n.º 136/XIII (3.ª)* — *Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [10ctss@ar.parlamento.pt](mailto: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.*

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 912/XIII (3.ª)****ALTERA O REGIME DE TRABALHO TEMPORÁRIO LIMITANDO A SUA UTILIZAÇÃO E REFORÇANDO OS DIREITOS DOS TRABALHADORES (DÉCIMA QUARTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)****Exposição de motivos**

De acordo com dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), existem atualmente no nosso país cerca de 250 empresas licenciadas para o exercício da atividade de trabalho temporário.

A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE) declarou que em 2010 existiam mais de 150 mil trabalhadores em regime temporário, embora afirmando que o número real possa ultrapassar o número oficial. Quanto ao volume de receitas gerado pelas Empresas de Trabalho Temporário (ETT), este atingiu os 1,2 mil milhões de euros em 2010.

Em Portugal, e à semelhança de outros países, o recurso ao trabalho temporário tem vindo a aumentar e o peso crescente do trabalho temporário no emprego total é significativo. Dados da Pordata revelam que em 2017 a percentagem de trabalhadores com contrato de trabalho temporário correspondia a 22% do total de trabalhadores empregados.

[<https://www.pordata.pt/Europa/Trabalhadores+com+contrato+de+trabalho+tempor%C3%A1rio+em+percentagem+do+total+de+empregados+total+e+por+sexo-2402>]

O conceito de trabalho temporário caracteriza-se pela existência de uma relação triangular entre as três partes envolvidas: o trabalhador/a ETT/e o utilizador. Trabalhador é a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária; empresa de trabalho temporário é a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui; e o utilizador é a pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário. O contrato de trabalho temporário diz respeito ao contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário.

Deliberadamente, em 1989 com a entrada em vigor do diploma que passou a regular o regime do trabalho temporário prevê-se que o contrato de trabalho é estabelecido entre o trabalhador e a ETT, não existindo entre o profissional e a empresa que o recebe qualquer vínculo. A remuneração é assegurada pela ETT que a recebe da empresa utilizadora, onde o trabalhador pode estar ou não ao abrigo de uma prestação de serviços.

Na verdade, desde a introdução deste regime no nosso país que as ETT perceberam o vasto campo de oportunidades que surgia para acelerar o processo de fragilização das relações laborais, através do abaixamento dos salários e dos direitos, desresponsabilização das empresas utilizadoras e respetiva acumulação de lucros, também por essa via.

O recurso a ETT para recrutamento de trabalhadores que respondem a necessidades permanentes das empresas utilizadoras passou de exceção a regra. Aliás, pode-se ler na página eletrónica da Associação Portuguesa das empresas do sector privado de emprego que este regime apresenta muitas vantagens para as empresas utilizadoras pois “libertam-se das tarefas ligadas ao recrutamento e à seleção dos trabalhadores, ao processamento de salários, e ao cumprimento das obrigações legais e sociais, e do exercício do poder disciplinar; encontram nas empresas de trabalho temporário, um apoio privilegiado de consultoria e gestão de recursos humanos e, sem acréscimo de custos, aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos; têm os trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que um processo de recrutamento e seleção pode durar; reservam para si o poder de autoridade e direção sobre a força de trabalho, não colocando em risco as estratégias empresariais; dispõem, sem mais

custos, de uma base de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho permanentes.”<sup>1</sup>

Sobre as vantagens de utilizar os serviços de empresas especializadas nesta área, o presidente da APESPE adianta que estas empresas são “competitivas, flexíveis e com uma grande capacidade de adaptabilidade às necessidades do mercado”. Na verdade, as ETT existem com o exclusivo objetivo de reduzir os custos de trabalho e impor maior fragilidade e instabilidade nas relações laborais.

Sucessivas alterações à legislação laboral, nomeadamente a imposta pelo anterior Governo PSD/CDS, tiveram como objetivo a generalização da precariedade, a degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais. Disto são prova, medidas como o embaratecimento e facilitação dos despedimentos, aumento do horário de trabalho e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Hoje no nosso país existirão mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos precários: contratos a termo em desrespeito pela lei, uso abusivo de recibos verdes, trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, bolsas de investigação ou estágios profissionais e trabalho temporário sem observância de regras, são as formas dominantes da precariedade laboral, que apenas têm como elemento comum a precariedade e a insegurança de vínculos laborais associadas à limitação de direitos fundamentais. Aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego.

Estes números revelam de forma clara a opção tomada pelo anterior Governo, baseada numa estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos, agravando por esta via e de forma direta a exploração e a acumulação de lucros por parte das grandes empresas e dos grupos económicos.

A precariedade no trabalho é inaceitável, tem impacto nos vínculos de trabalho, nos salários e remunerações, na instabilidade laboral, pessoal e profissional; é um fator de instabilidade e injustiça social que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país. A precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos representa simultaneamente uma condição e fator de progresso e justiça social.

É necessário e urgente promover a estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição, assegurando que, a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.

Em simultâneo com a consideração da existência do regime de trabalho temporário, o PCP avança com esta iniciativa legislativa através da fixação de medidas de limitação do recurso a empresas de trabalho temporário para suprir necessidades permanentes, designadamente reduzir as situações de admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário; restringir as razões justificativas de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de trabalho temporário e valorizar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores em regime temporário.

Esta iniciativa legislativa integra um conjunto de propostas mais amplas que o PCP já apresentou nesta Legislatura de combate à precariedade e defesa do emprego com direitos.

Nestes termos, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei altera o regime do trabalho temporário, procedendo à 14.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e a combater a precariedade laboral.

<sup>1</sup> <http://apesperh.pt/pagecontent.aspx?subdirectoryid=87&directoryid=29&title=Vantagens+para+as+Empresas;>

## Artigo 2.º

**Alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

Os artigos 173.º, 175.º a 179.º, 181.º, 182.º, 183.º, 185.º e 186.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, passam a ter a seguinte redação:

[...]

**Artigo 173.º****Cedência ilícita de trabalhador**

1 – .....

2 – É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário **ou, entre uma empresa de trabalho temporário e uma empresa de prestação de serviços**, pelo qual uma cede à outra um trabalhador, **ainda que por cedência de posição contratual**, para que este seja posteriormente cedido a terceiro.

3 – No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

4 – .....

5 – No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado **à empresa utilizadora** em regime de contrato de trabalho sem termo.

6 – .....

7 – .....

(...)

**Artigo 175.º****Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário**

1 – O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado em **situações cuja satisfação é de necessidades temporárias, devidamente justificadas e não abrangidas pelo artigo 140.º, nomeadamente:**

a) .....

b) Atividades sazonais, de duração inferior a 6 meses;

c) .....

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, de duração inferior a 6 meses.

2 – **(Revogado.)**

3 – .....

4 – .....

5 – .....

6 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do **disposto nos n.ºs 3, 4 e 5.**

**Artigo 176.º****Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário**

- 1 – .....
- 2 – É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se referem os **n.ºs 1 a 4 do artigo anterior**.
- 3 – .....

**Artigo 177.º****Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário**

- 1 – .....
- a) .....;
- b) .....;
- c) .....;
- d) .....;
- e) .....;
- f) .....;
- g) .....;
- h) .....
- 2 – .....
- 3 – .....
- 4 – **O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda em anexo documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respetivo contrato.**
- 5 – **O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir qualquer um dos elementos exigidos no n.º 1.**
- 6 – .....
- 7 – **Constitui contraordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas do n.º 1.**

**Artigo 178.º****Duração de contrato de utilização de trabalho temporário**

- 1 – .....
- 2 – **A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.**
- 3 – .....
- 4 – **No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 5 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.**

**Artigo 179.º****Proibição de contratos sucessivos**

- 1 – **No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho, ainda que com um motivo justificativo diferente, de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a metade da duração do contrato, incluindo renovações.**

2 – .....

a) **(Revogada);**

b) .....

3 – Considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

4 – (anterior n.º 3).

(...)

**Artigo 181.º**

**Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário**

1 – .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

2 – .....

3 – .....

4 – .....

5 – Constitui contraordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto em qualquer das alíneas n.º 1 ou no n.º 4.

**Artigo 182.º**

**Duração de contrato de trabalho temporário**

1 – .....

2 – Os períodos de paragem empresarial, designadamente por motivo de férias ou paragem na produção, são considerados como tempo de trabalho para efeitos do n.º anterior.

3 – O contrato de trabalho temporário a termo certo não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.

4 – .....

5 – .....

6 – .....

**Artigo 183.º**

**Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**

1 – .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

- 2 – .....
- 3 – .....
- 4 – No caso de omissão da menção referida na alínea b) ou c) do n.º 1 considera-se o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.
- 5 – (anterior n.º 4).

(...)

**Artigo 185.º**

**Condições de trabalho de trabalhador temporário**

- 1 – .....
- 2 – .....
- 3 – .....
- 4 – .....
- 5 – .....
- 6 – **O trabalhador tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.**
- 7 – .....
- 8 – .....
- 9 – .....
- 10 – **Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.**
- 11 – .....
- 12 – .....

**Artigo 186.º**

**Segurança e saúde no trabalho temporário**

- 1 – .....
- 2 – .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 3 – .....
- 4 – .....
- 5 – .....
- 6 – .....
- 7 – .....
- 8 – **O utilizador deve comunicar o início da atividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio, aos delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical à comissão de trabalhadores e à associação sindical.**
- 9 – .....



**Artigo 3.º****Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

É aditado ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, o artigo 172.º-A, com a seguinte redação:

**«Artigo 172.º-A  
Direito de informação**

1 – O trabalhador, o delegado sindical, a comissão sindical ou intersindical, a comissão de trabalhadores, a subcomissão de trabalhadores e a associação sindical e outras estruturas representativas dos trabalhadores têm direito a ser informados sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho temporário, do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e do contrato de utilização de trabalho temporário.

2 – A empresa de trabalho temporário está obrigada a entregar, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de trabalho e do contrato de utilização, bem como a comunicar alterações, renovações e a cessação dos mesmos, às entidades referidas no n.º 1.

3 – A empresa utilizadora está obrigada a entregar às entidades previstas no n.º 1, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de utilização e a fornecer os elementos que fazem prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário previstos no n.º 1 do art.º 175.º.

4 – Constitui contraordenação muito grave a violação do dever de informação previsto no presente artigo.»

**Artigo 4.º****Norma revogatória**

É revogado o n.º 2 do artigo 175.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março.

**Artigo 5.º****Garantia de Direitos**

Das alterações previstas na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das atuais condições de trabalho.

**Artigo 6.º****Comunicação**

Todas as alterações nas relações laborais já estabelecidas que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei, devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

**Artigo 7.º****Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no dia imediato à sua publicação.

Assembleia da República, 5 de junho de 2018.

Os Deputados do PCP: António Filipe — Francisco Lopes — João Oliveira — Paula Santos — Jerónimo de Sousa — Carla Cruz — Paulo Sá — João Dias — Jorge Machado — Diana Ferreira — Bruno Dias — Ana Mesquita — Ângela Moreira — Miguel Tiago.

---

### PROPOSTA DE LEI N.º 136/XIII (3.ª)

## ALTERA O CÓDIGO DE TRABALHO, E RESPECTIVA REGULAMENTAÇÃO, E O CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS DO SISTEMA PREVIDENCIAL DE SEGURANÇA SOCIAL

### Exposição de motivos

O XXI Governo Constitucional inscreveu no seu Programa um conjunto de compromissos na área laboral com o objetivo de combater a precariedade, reduzir os níveis de segmentação do mercado de trabalho e promover um maior dinamismo da negociação coletiva.

Apesar de alguma recuperação nos últimos anos, o mercado de trabalho português continua a apresentar níveis de segmentação elevados, registando a terceira maior taxa de contratos não permanentes da União Europeia no total da população empregada por conta de outrem e a quarta mais elevada entre os jovens. A incidência excessiva de relações laborais precárias fragiliza a estabilidade e a segurança laboral, as perspetivas de progressão na carreira e os rendimentos dos trabalhadores, em especial dos mais jovens, e prejudica igualmente os níveis de competitividade e produtividade de cada empresa e da economia no seu conjunto, com consequências negativas na sustentabilidade financeira do sistema de Segurança Social.

Por outro lado, a negociação coletiva continua a apresentar fragilidades, permanecendo ainda distante dos níveis de dinamismo registados no período anterior à crise financeira de 2008. Perante os desequilíbrios estruturais que persistem no mercado de trabalho português e num contexto de enormes desafios de adaptação de nível setorial e de empresa, a negociação coletiva desempenha um papel cada vez mais importante na criação de condições de equilíbrio e de paz social nas relações laborais, quer na promoção dos direitos dos trabalhadores, quer na adaptação das empresas às pressões competitivas crescentes e aos desafios da inovação.

Neste quadro, tendo conta os compromissos inscritos no Programa do Governo em matéria laboral e no seguimento da discussão tripartida sobre o Livro Verde das Relações Laborais, publicado em 2016, o Governo apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social um conjunto de propostas de medidas de política que visam reduzir a segmentação e a precarização das relações laborais e promover a negociação coletiva.

Assim, o Governo resolveu, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º [...] [...], concretizar as propostas acordadas na Comissão Permanente de Concertação Social, aprovando o «Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva», comprometendo-se a adotar medidas em conformidade.

Nestes termos, a presente proposta de lei procede à alteração do Código do Trabalho, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta o Código do Trabalho, visando, designadamente:

1. Limitar as possibilidades legais de uso de contratos de trabalho a termo e promover uma maior proteção dos trabalhadores, nomeadamente através: da redução dos prazos de duração máxima dos contratos a termo, certo ou incerto, de três para dois anos e de seis para quatro anos, respetivamente; da criação de novas regras quanto às renovações dos contratos a termo certo, fazendo coincidir, o mais possível, o período inicial do contrato com o período estritamente necessário à satisfação para a satisfação de necessidade temporária

da empresa, não podendo a duração total das renovações exceder a do período inicial do contrato; da revogação da norma que permite a contratação a termo para postos de trabalho permanentes de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração; da limitação da possibilidade, atualmente existente na lei, de contratação a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta ou da abertura de novos estabelecimentos às empresas com menos de 250 trabalhadores, estabelecendo-se também que a duração máxima de dois anos dos contratos a termo celebrados nestas situações está limitada ao período de dois anos a contar do lançamento de nova atividade ou do início do funcionamento da empresa ou estabelecimento; do afastamento da possibilidade de as convenções coletivas alterarem o regime legal de contratação a termo, vedando-se a criação de motivos adicionais para a contratação a termo que não correspondam à satisfação de necessidade temporária da empresa, bem como a modificação da regra que proíbe a sucessão de contratos a termo e de outras normas que asseguram o cumprimento da diretiva comunitária sobre os contratos a termo; da clarificação que, no caso de as partes acordarem que o contrato a termo não está sujeito a renovação, se mantém o direito do trabalhador à compensação por caducidade.

2. Diminuir o uso excessivo de contratos não permanentes e promover a contratação sem termo, nomeadamente através da criação de uma contribuição adicional para a Segurança Social por rotatividade excessiva, a aplicar às empresas que num determinado ano civil apresentem um volume excessivo de contratação a termo, face a indicadores setoriais previamente definidos.

3. Promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável do que a que resultaria da sua contratação em regime de contrato de trabalho a termo, estabelecendo que o período experimental aplicável aos contratos de trabalho sem termo celebrados com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração é de 180 dias, procurando-se, por esta via, de forma positiva e dentro dos prazos de duração do período experimental já previstos na lei, garantir a esta categoria específica de pessoas que tradicionalmente têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho acesso ao mercado de trabalho, através da modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado que, por definição, é a modalidade contratual que melhor se adequa ao princípio constitucional da segurança no emprego, medida esta que é igualmente reforçada através da adoção de políticas ativas de emprego que visam aprofundar os mecanismos para promover a empregabilidade dos jovens e desempregados de longa duração, devendo esta medida ser analisada não de uma forma isolada, mas antes de forma integrada, atendendo ao conjunto de medidas previstas na presente alteração legislativa; o mercado de trabalho português caracteriza-se por uma elevada segmentação – cerca de 22% de trabalhadores com contratos de trabalho não permanentes (no setor privado são cerca de 30%), a que se acresce o facto de quase dois terços dos pedidos de subsídio de desemprego e cerca de 90% dos pedidos de subsídio social de desemprego terem origem na caducidade de contratos de trabalho a termo resolutivo (*vide* Livro Verde das Relações Laborais, 2016); ora, face a tão elevado número de contratos de trabalho a termo resolutivo, afigura-se como provável que alguns destes estejam a ser utilizados como «falso período experimental», com a agravante de, no caso do motivo previsto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho (motivo que esta proposta de lei revoga), poder ser de 18 meses. Sublinha-se que, na verdade, qualquer trabalhador que exerça cargo de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação (para o que basta que a função a exercer implique que o trabalhador seja licenciado ou ainda, por exemplo, manobrador de máquinas agrícolas e florestais), terá sempre um período experimental de 180 dias, independentemente de ser um trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração. Assim, esta medida visa ser um estímulo à contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, subtraindo-se ao elenco de motivos para contratação a termo certo esta categoria específica de pessoas e ao mesmo tempo, de forma coerente e articulada, incluiu-se esta categoria específica de pessoas no período experimental de 180 dias, visando, desta forma, diminuir as resistências dos empregadores em celebrarem um contrato de trabalho a sem termo em que «(...) decorra primeiro um período experimental que possibilite às partes ponderar a viabilidade da situação laboral criada e a sua própria vontade, agora já esclarecida por uma experiência real de trabalho» (António Menezes Cordeiro, Manual de Direito do Trabalho, Coimbra, 1991, p. 577). Acresce admitir-se como razoável a incerteza dos empregadores em celebrarem um contrato de trabalho sem termo com um

trabalhador que (i) nunca teve uma verdadeira experiência real de trabalho, isto é, fator fundamental para garantir a sua capacidade de se integrar numa estrutura organizada, com subordinação ou com um trabalhador (ii) que está sem contacto com o mercado de trabalho há mais de 12 meses, fator que pode gerar uma inegável insegurança ao empregador. Assim, tendo em conta que «é legítimo que se entenda que relações como estas [por tempo indeterminado], longas e duradouras, necessitem – e em princípio para benefício de ambas as partes – de uma via de respiração, conferida pela previsão legal de um tempo durante o qual tanto trabalhador quanto empregador se possam livremente desvincular de um compromisso que, no seu entendimento, se não antevê viável» (*vide* Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, *Diário da República* n.º 6/2009, Série I de 9 de janeiro de 2009, *ex vi* Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 64/91), tem-se que a inclusão desta categoria específica de trabalhadores no elenco da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho concorre para mitigar a referida incerteza por parte dos empregadores no momento da contratação. Mais, propõe-se integrar no elenco de situações que conta para efeitos de contagem do período experimental, o contrato de estágio profissional para a mesma atividade, com o mesmo empregador, consoante a duração tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, de forma que um trabalhador, numa mesma função, e num mesmo empregador, não possa ser artificialmente submetido a novo período «de prova», já que o rácio da figura encontra-se cumprido com qualquer um daqueles vínculos – permitir às partes ponderar a viabilidade da situação laboral criada numa experiência real de trabalho. Afigura-se, pois, que esta medida, articulada com o conjunto de medidas integradas na proposta de lei, é adequada por equilibrada, exigível por ser manifestamente o meio mais idóneo para alcançar os fins em vista – diminuir a segmentação do mercado de trabalho e reconduzir as contratações a termo resolutivo ao seu escopo legal, isto é, para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade e não como um «falso período experimental» – não sendo nem excessiva, nem desproporcionada, na medida em que apenas se permite um tempo razoável (o já previsto na lei) para as partes possam ponderar a viabilidade da situação laboral criada numa experiência real de trabalho, para públicos que podem gerar alguma incerteza aos putativos empregadores, e desta forma criar uma real e efetiva possibilidade de serem contratados com contrato de trabalho sem termo. Aliás, a benefício do referido veja-se o regime do período experimental previsto para as relações de trabalho sem termo no setor público; nos termos do n.º 1 do artigo 49.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual prevê-se: *a*) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional; *b*) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional; *c*) 240 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional. Daqui se conclui que, no âmbito do Código do Trabalho, um trabalhador poderá ter um período experimental de 180 dias, enquanto, na Administração Pública, esse mesmo trabalhador, para exercer uma função similar terá, necessariamente, 240 dias de período experimental.

4. Desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou subdeclarado nos sectores com atividade sazonal ou para fazer face a um acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, quer através do alargamento de 15 para 35 dias da duração máxima dos contratos de muito curta duração, mantendo-se, ainda assim, a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil. Importa notar que a figura do contrato de trabalho de muito curta duração não cria um novo conjunto de motivos para contratação a termo certo, permitindo antes que, em situações pontuais e definidas, a forma do contrato seja simplificada através de uma comunicação ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico com os elementos previstos na lei; quer através da redução do período mínimo de prestação de trabalho anual do contrato de trabalho intermitente de seis para cinco meses, reduzindo-se, proporcionalmente, o tempo de trabalho consecutivo neste regime de quatro para três meses e estabelecendo-se que, caso o trabalhador exerça outra atividade remunerada durante o período de inatividade, o empregador deve informá-lo do início da atividade no âmbito do contrato de trabalho intermitente com uma antecedência de 30 dias, sendo que, nesse caso, o montante da retribuição da segunda atividade é deduzido à compensação prevista na lei ou em

convenção coletiva;

5. Garantir uma maior proteção dos trabalhadores temporários, nomeadamente através: da introdução, como regra geral, de um limite máximo de seis renovações ao contrato de trabalho temporário; da eliminação do prazo de aplicação das normas das convenções coletivas aos trabalhadores temporários, de modo a reforçar as condições de equidade face aos demais trabalhadores da empresa onde exercem a sua atividade; do reforço da transparência no recurso ao trabalho temporário, tornando obrigatória a prestação de informação ao trabalhador temporário sobre o motivo subjacente à celebração de contrato de utilização entre a empresa cliente e a empresa de trabalho temporário; da determinação que a sanção aplicável em caso de celebração de contrato de utilização em violação das regras legais, quaisquer que elas sejam, é a integração do trabalhador na empresa utilizadora a título de contrato sem termo;

6. Promover um maior dinamismo da contratação coletiva e reduzir a individualização das relações laborais, através: da eliminação do banco de horas individual, reservando-se a adoção do banco de horas para a negociação coletiva ou para acordos de grupo a alcançar através de consulta aos trabalhadores, podendo esta nova modalidade de banco de horas grupal aumentar o período normal de trabalho até duas horas diárias com um limite de 50 horas semanais e de 150 horas por ano se, após consulta por voto secreto dos trabalhadores a abranger, e com garantia de acompanhamento da votação por estruturas de representação coletiva de trabalhadores, o mesmo for aprovado por pelo menos 65% dos trabalhadores, sendo esta modalidade de banco de horas válida pelo período máximo de quatro anos, podendo, ainda assim, 1/3 dos trabalhadores abrangidos solicitar a realização de nova consulta, decorrido metade do período estabelecido; do alargamento do núcleo de matérias do Código do Trabalho que apenas podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se este dispuser em sentido mais favorável ao trabalhador ao pagamento de trabalho suplementar;

7. Prevê-se que, sem prejuízo da respetiva validade e eficácia, a denúncia de convenção coletiva deve ser acompanhada de fundamentação, e um dever de comunicação perante a Administração do Trabalho em caso de denúncia de convenção coletiva de trabalho, mediante envio de cópia da comunicação entregue à outra parte.

Cria-se uma nova modalidade de arbitragem, a requerer por qualquer uma das partes no período entre 90 a 60 dias antes do termo do período de sobrevivência, por um Tribunal Arbitral que funcionará no âmbito do Conselho Económico e Social, para, no período máximo de 30 dias, decidir e comunicar às partes sobre a suspensão temporária do prazo de sobrevivência da convenção coletiva denunciada por um prazo não superior a quatro meses, nos casos em que o Tribunal entenda que existe probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão ou celebração de nova convenção coletiva; neste caso, sempre que resulte do referido processo de arbitragem decisão favorável à existência de condições que justificam o prolongamento das negociações, a negociação da convenção coletiva denunciada deve ser assegurada no âmbito de um procedimento de mediação, podendo o Tribunal Arbitral fixar o objeto da mediação e sendo o Árbitro que presidiu ao Tribunal Arbitral responsável pelo processo de mediação.

Por fim, estabelece-se que os regimes de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho fazem parte do núcleo de matérias que se mantêm em vigor em caso de caducidade da convenção coletiva de trabalho, a par das outras que já constavam da lei.

8. Reforçar as estruturas de representação coletiva do trabalho e promover a dimensão coletiva da regulação laboral, fixando-se um prazo de três meses a contar da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do início do contrato de trabalho, se este for posterior, para efeitos de adesão individual de trabalhador a convenção coletiva de trabalho, e estabelecendo-se a duração máxima de um ano para a aplicação da convenção coletiva de trabalho ao trabalhador que a ela haja aderido.

Esta proposta de lei, a submeter à Assembleia da República, incorpora um quadro normativo orientado para o combate à precariedade e à segmentação laboral, para a promoção de um maior dinamismo da negociação coletiva e para o reforço do papel dos parceiros sociais na regulação socioeconómica, desígnios essenciais para a competitividade económica e para a coesão social, e reflete as medidas constantes do Acordo tripartido para «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva», alcançado em sede de Concertação Social a 30 de maio de 2018. A presente proposta de lei acolhe, também, algumas alterações pontuais ao Código do Trabalho destinadas apenas a clarificar e aperfeiçoar algumas normas legais, nomeadamente no regime da parentalidade e da

proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

Em sede de processo legislativo a decorrer na Assembleia da República devem ser ouvidos os órgãos de governo próprios das Regiões Autónomas, e devem assegurar-se todos os procedimentos necessários à garantia da participação das estruturas representativas dos trabalhadores e empregadores, em cumprimento do previsto nos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei, com pedido de prioridade e urgência:

**Artigo 1.º**  
**Objeto**

A presente lei procede:

a) À décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março.

b) À terceira alteração à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 119/2009, de 30 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro;

c) À décima quarta alteração ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, doravante designado Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, e alterado pela Lei n.º 119/2009, de 30 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 140-B/2010, de 30 de dezembro, e pelas Leis n.ºs 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 20/2012, de 14 de maio, 66-B/2012, de 31 de dezembro, 83-C/2013, de 31 de dezembro, 82-B/2014, de 31 de dezembro, 23/2015, de 17 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, 93/2017, de 1 de agosto, e 114/2017, de 29 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de janeiro;

d) À primeira alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta o Código do Trabalho.

**Artigo 2.º**  
**Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 3.º, 42.º, 44.º, 63.º, 112.º, 139.º, 140.º, 142.º, 148.º, 149.º, 159.º, 160.º, 177.º, 181.º, 182.º, 185.º, 208.º-B, 344.º, 447.º, 456.º, 497.º, 500.º, 501.º, 502.º, 512.º e 513.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º  
[...]

- 1 - .....
- 2 - .....
- 3 - .....
  
- a).....;
- b).....;
- c).....;
- d).....;
- e).....;
- f).....;
- g).....;

- h).....;
- i).....;
- j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar;
- l).....;
- m).....;
- n).....;
- 4 - .....
- 5 - .....

Artigo 42.º  
[...]

1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a).....;
- b).....;

2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

- 3 - .....
- 4 - .....
- 5 - .....
- 6 - .....

Artigo 44.º  
[...]

1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 3 do artigo 40.º.

- 2 - .....
- 3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 40.º.
- 4 - .....
- 5 - .....
- 6 - .....
- 7 - .....
- 8 - .....
- 9 - .....
- 10 - .....
- 11 - .....

Artigo 63.º  
[...]

- 1 - .....
- 2 - .....
- 3 - Para efeitos do n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

- a).....;
- b).....;
- c).....;
- d).....;

- 4 - .....
- 5 - .....
- 6 - .....
- 7 - .....
- 8 - .....
- 9 - .....

Artigo 112.º  
[...]

- 1 - .....:
- a).....;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, os que desempenhem funções de confiança, bem como para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- c).....
- 2 - .....
- 3 - .....
- 4 - O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, ou ainda de contrato de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.
- 5 - .....
- 6 - .....

Artigo 139.º  
[...]

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º.

Artigo 140.º  
[...]

- 1 - .....
- 2 - .....
- 3 - .....
- 4 - .....:
- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;
- b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.
- 5 - .....
- 6 - .....

Artigo 142.º  
[...]

- 1 - O contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa



cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

2 - Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

3 - .....

#### Artigo 148.º

[...]

1 - A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

2 - .....

3 - .....

4 - Na situação prevista na alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo.

5 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

6 - É incluída no cômputo do limite referido no n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

#### Artigo 149.º

[...]

1 - .....

2 - .....

3 - .....

4 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5 - [Anterior n.º 4].

#### Artigo 159.º

[...]

1 - .....

2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.

3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a 30 dias na situação do n.º 1 do artigo seguinte e 20 dias nos restantes casos.

4 - .....

#### Artigo 160.º

[...]

1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar do facto o empregador.

2 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base.

3 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da

correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior.

4 - [Anterior n.º 2].

5 - [Anterior n.º 4].

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 4.

Artigo 177.º

[...]

1 - .....

2 - .....

3 - .....

4 - .....

5 - O contrato é nulo se se não for celebrado por escrito ou não contiver qualquer uma das menções referidas nas alíneas do n.º 1.

6 - .....

7 - .....

Artigo 181.º

[...]

1 - .....

a).....;

b) Motivo que justifica a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações.

c).....;

d).....;

e).....;

f).....;

g).....;

h).....;

2 - .....

3 - .....

4 - .....

5 - Constitui contraordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto nas alíneas a) ou b) ou qualquer das alíneas c) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.

Artigo 182.º

[...]

1 - .....

2 - O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantenha o motivo justificativo, pode ser renovado até seis vezes.

3 - Não está sujeito ao limite de renovações referido no número anterior o contrato de trabalho temporário a termo certo celebrado para substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar.

4 - [anterior n.º 3].

5 - [anterior n.º 4].

6 - É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 6 do artigo 148.º.

7 - [anterior n.º 6].

## Artigo 185.º

[...]

- 1 - .....
- 2 - .....
- 3 - .....
- 4 - .....
- 5 - .....
- 6 - .....
- 7 - .....
- 8 - .....
- 9 - .....
- 10 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.
- 11 - .....
- 12 - .....

## Artigo 208.º-B

[...]

- 1 - .....
- 2 - O regime de banco de horas pode ainda ser instituído ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, no termos dos números seguintes.
- 3 - No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.
- 4 - Para efeitos do n.º 2, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular:
- a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
  - b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;
  - c) Os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º.
- 5 - Para efeitos do n.º 2, o empregador publicita o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.
- 6 - Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65 % dos trabalhadores abrangidos de acordo com a alínea a) do n.º 4, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.
- 7 - Havendo alteração na composição da equipa, seção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65% do total dos atualmente existentes.
- 8 - A realização do referendo é regulada em legislação específica.
- 9 - Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.
- 10 - A aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorridos dois anos de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.
- 11 - No caso referido no número anterior, a aplicação do regime do banco de horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo deve efetuar-se neste

prazo.

12 - Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.

13 - [anterior n.º 3].

14 - [anterior n.º 4].

#### Artigo 344.º

[...]

1 - .....

2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.

3 - .....

4 - .....

5 - .....

#### Artigo 447.º

[...]

1 - .....

2 - .....

3 - .....

4 - .....

5 - .....

6 - .....

7 - .....

8 - .....

9 - Na situação referida no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de extinção da associação, segue o procedimento previsto no n.º 4 do artigo 456.º ou, em caso de nulidade de norma dos estatutos, promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.

#### Artigo 456.º

[...]

1 - .....

2 - .....

3 - A comunicação deve ser acompanhada da identificação dos filiados na associação de empregadores em causa que sejam abrangidos por cada um dos contratos coletivos de que esta seja outorgante.

4 - [anterior n.º 3].

5 - [anterior n.º 4].

6 - [anterior n.º 5].

7 - [anterior n.º 6].

8 - [anterior n.º 7].

#### Artigo 497.º

[...]

1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles

instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.

2 - O trabalhador pode efetuar a escolha a que se refere o número anterior nos três meses posteriores à entrada em vigor do instrumento escolhido, ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.

3 - A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de um ano.

4 - O trabalhador pode revogar a escolha, cessando de imediato a aplicação da convenção.

5 - O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no n.º 1 uma vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.

Artigo 500.º

[...]

1 - .....

2 - A denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, ser acompanhada de fundamentação quantos a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

3 - No prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral cópia da mesma e da proposta negocial global referida no n.º 1.

4 - [anterior n.º 2].

Artigo 501.º

[...]

1 - .....

2 - .....

3 - .....

4 - .....

5 - .....

6 - .....

7 - .....

8 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos por aquela nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho, e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

9 - .....

10 - .....

11 - .....

Artigo 502.º

[...]

1 - A convenção coletiva pode cessar, no todo ou em parte:

a).....;

b).....;

c) Por caducidade, decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes.

- 2 - .....  
 3 - .....  
 4 - .....  
 5 - .....

6 - Em caso de extinção ou perda da qualidade de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes de convenção coletiva, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º.

7 - O disposto no número anterior não se aplica:

a) Havendo extinção voluntária ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo, caso em que passa a existir, para cada um dos empregadores filiados na associação, um acordo de empresa com o mesmo regime daquele;

b) Havendo extinção voluntária ou perda da qualidade de união, federação ou confederação sindical ou de empregadores outorgantes, em nome próprio e nos termos dos respetivos estatutos, de convenção coletiva, caso em que as associações sindicais ou de empregadores por aquela representadas passam a ser parte da convenção.

8 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre:

a) A data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior;

b) A identificação dos empregadores parte dos acordos de empresa resultantes do disposto na alínea a) do número anterior;

c) A identificação das associações sindicais ou de empregadores representadas pela associação outorgante de convenção coletiva, na situação referida na alínea b) do número anterior.

#### Artigo 512.º

[...]

- 1 - .....  
 2 - Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência, arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 501.º-A, 508.º e 510.º  
 3 - .....

#### Artigo 513.º

##### Regulamentação da arbitragem

O regime da arbitragem para suspensão do período de sobrevivência, a arbitragem obrigatória ou necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.»

#### Artigo 3.º

##### **Alteração à Lei n.º 110/2009, 16 de setembro**

Os artigos 4.º e 6.º da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 4.º

[...]

- 1 - .....  
 2 - A regulamentação das alíneas r), x) e aa) do n.º 2 do artigo 46.º e do artigo 55.º-A, ambos do Código, é precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social.

Artigo 6.º  
[...]

- 1 - .....
- 2 - .....
- 3 - O disposto nas alíneas r), x) e aa) do n.º 2 do artigo 46.º e o artigo 55.º-A, ambos do Código, só entram em vigor quando forem regulamentados.»

Artigo 4.º  
**Alteração ao Código dos Regimes Contributivos**

O artigo 190.º do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 190.º  
[...]

- 1 - .....
- 2 - .....
- 3 - .....
- 4 - .....
- 5 - .....
- 6 - .....
- 7 - - Sem prejuízo do previsto no número anterior, o Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, I. P.), no âmbito da sua atribuição de assegurar o cumprimento das obrigações contributivas, pode celebrar acordos de regularização voluntária de dívida, nos termos definidos em decreto-lei, nas seguintes situações:
  - a) Quando a dívida se reporte a períodos limitados e não se encontre participada para efeitos de execução fiscal;
  - b) Nas situações de apuramento de contribuição de liquidação anual, quando o contribuinte, pela sua situação económica, não tenha capacidade de efetuar o pagamento de uma só vez.»

Artigo 5.º  
**Alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro**

O artigo 1.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º  
[...]

- 1 - .....:
- a).....;
- b).....;
- c).....;
- d).....;
- e).....;
- f).....;
- g).....;
- h) Referendo para a instituição de regime de banco de horas grupal;
- i) [anterior alínea h].
- 2 - .....»

**Artigo 6.º****Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

São aditados ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, os artigos 501.º-A e 515.º-A, com a seguinte redação:

**«Artigo 501.º-A****Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação**

1 - Qualquer das partes pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevigência referido nos n.ºs 3 ou 5 do artigo anterior, arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação pelo árbitro presidente.

2 - A arbitragem referida no número anterior tem por objeto a verificação da existência de probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total convenção coletiva.

3 - A arbitragem rege-se pelo disposto no artigo 512.º e pela legislação específica a que se refere o artigo 513.º.

4 - O tribunal arbitral, caso entenda que existe probabilidade séria das partes chegarem a acordo, determina a suspensão do período de sobrevigência por um prazo não superior a 4 meses, e remete a negociação para mediação, podendo fixar o seu objeto.

5 - Esta suspensão não conta para o cômputo do prazo n.º 5 do artigo anterior.

6 - A mediação referida no número anterior é assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral.

7 - A parte informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do pedido referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data de notificação das partes.

8 - O mediador elabora e remete às partes a sua proposta de revisão parcial ou total da convenção no prazo correspondente a metade do prazo fixado de acordo com o n.º 4.

9 - É aplicável à mediação o disposto no artigo 527.º, com as necessárias adaptações.

10 - Ao local em que decorre a mediação e ao apoio administrativo à mesma é aplicável o disposto em legislação específica sobre o local de funcionamento e apoio administrativo do tribunal arbitral, com as necessárias adaptações.

**Artigo 515.º-A****Efeitos da cessação de vigência de convenção ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão**

Em caso de cessação de vigência de convenção coletiva ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão, é aplicável no âmbito desta o disposto no n.º 8 do artigo 501.º.»

**Artigo 7.º****Aditamento ao Código dos Regimes Contributivos**

É aditado ao Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, o artigo 55.º-A, com a seguinte redação:

**«Artigo 55.º-A****Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva**

1 - Às pessoas coletivas e às pessoas singulares com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respetivo indicador setorial em vigor, é aplicada uma contribuição adicional por rotatividade excessiva.

2 - O indicador setorial anual consta de portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da segurança social, publicada no primeiro trimestre do ano civil a que respeita.



3 - O apuramento das entidades empregadoras que se encontram nas condições previstas no n.º 1 e da respetiva obrigação contributiva é efetuado oficiosamente no primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que respeita.

4 - A obrigação contributiva prevista no número anterior constitui-se no momento em que a instituição de segurança social competente notifica a entidade empregadora do valor da contribuição adicional por rotatividade excessiva e efetiva-se com o seu pagamento.

5 - Constitui base de incidência contributiva o valor total das remunerações base, em dinheiro ou em espécie, relativas aos contratos a termo resolutivo, devidas no ano civil a que o apuramento respeita.

6 - A taxa contributiva adicional, da responsabilidade da entidade empregadora, tem aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual de contratação a termo e a média setorial, até ao máximo de 2%, sendo a escala de progressão fixada em decreto regulamentar.

7 - O pagamento da contribuição deve ser efetuado no prazo de 30 dias a contar da notificação, sem prejuízo da celebração de acordo de regularização voluntária de dívida, nos termos da alínea b) do n.º 7 do artigo 190.º.

8 - O disposto no presente artigo não se aplica:

a) Aos contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados para:

- i) Substituição de trabalhador que se encontre no gozo de licença de parentalidade;
- ii) Substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por doença por período igual ou superior a 30 dias.

b) Aos contratos de trabalho de muito curta duração celebrados nos termos do disposto na legislação laboral.

9 - O disposto no presente artigo não se aplica ainda aos contratos obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador.

10 - Constitui contraordenação muito grave as falsas declarações sobre o tipo de contrato de trabalho celebrado, com o intuito de isentar a entidade empregadora da obrigação contributiva prevista no presente artigo.

11 - Sempre que se verifique a situação prevista no número anterior, é notificado o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

12 - São definidos por decreto regulamentar os conceitos e os procedimentos necessários à implementação e à execução do presente artigo.

13 - A contribuição adicional prevista no presente artigo destina-se à proteção na eventualidade de desemprego.»

#### Artigo 8.º

#### **Aditamento à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro**

São aditados à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, os artigos 32.º-A e 32.º-B, com a seguinte redação:

#### «Artigo 32.º-A

#### Convocação, informações e questão a referendar

1 - O referendo para a instituição ou cessação de um regime de banco de horas grupal a que se referem os n.ºs 2 e seguintes do artigo 208.º-B do Código do Trabalho é convocado pelo empregador com a antecedência mínima de 20 dias, com ampla publicidade, o qual deve informar os representantes dos trabalhadores e os próprios trabalhadores a abranger sobre o projeto do regime de banco de horas, e a data, hora e local do referendo, devendo simultaneamente remeter cópia da convocatória ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

2 - Para efeitos do número anterior, consideram-se representantes dos trabalhadores a comissão de trabalhadores, as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais existente na

empresa, pela indicada ordem de precedência.

3 - Na falta de representantes dos trabalhadores abrangidos pelo regime, estes podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da informação referida no n.º 1, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, consoante o regime abranja até cinco ou mais trabalhadores.

#### Artigo 32.º-B

##### Procedimento em caso de microempresa

1 - Tratando-se de microempresa, ou se o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas for inferior a 10, o empregador, caso não existam representantes dos trabalhadores deve, juntamente com a comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral territorialmente competente a designação de uma data para a realização do referendo.

2 - O serviço a que se refere o número anterior notifica o empregador, nos 10 dias úteis a contar da receção do requerimento, da data e do horário para a realização do referendo.

3 - O empregador comunica a data, horário e local do referendo por escrito aos trabalhadores a abranger com a antecedência 20 dias.

4 - A votação decorre sob supervisão de um representante do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, e pode ser acompanhada por dois representantes dos trabalhadores.

5 - Terminada a votação, o representante do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral procede ao apuramento do resultado do referendo e comunica-o imediatamente ao empregador, por escrito.

6 - O empregador publicita o resultado do referendo nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho, comunica-o aos representantes dos trabalhadores, e, caso o regime de banco de horas tenha sido aprovado, designa o dia em que se inicia a sua aplicação, com a antecedência mínima de cinco dias úteis.»

#### Artigo 9.º

##### **Alteração sistemática da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro**

São introduzidas as seguintes alterações sistemáticas à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro:

a) É aditado o capítulo IX, com a epígrafe «Referendo para a instituição de regime de banco de horas grupal», que integra os artigos 32.º-A a 32.º-C;

b) O atual capítulo IX passa a capítulo X.

#### Artigo 10.º

##### **Norma revogatória**

São revogados:

a) A alínea d) do n.º 2 do artigo 143.º, o artigo 208.º-A e o n.º 3 do artigo 268.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

b) O artigo 55.º, o n.º 3 do artigo 58.º, o n.º 3 do artigo 69.º, o n.º 2 do artigo 73.º, o n.º 2 do artigo 79.º, o n.º 2 do artigo 83.º, o n.º 2 do artigo 83.º-D, o n.º 3 do artigo 88.º, o n.º 5 do artigo 91.º, o n.º 3 do artigo 91.º-C, o n.º 2 do artigo 107.º, o n.º 2 do artigo 109.º, o n.º 3 do artigo 121.º e o n.º 3 do artigo 127.º do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual.

#### Artigo 11.º

##### **Aplicação no tempo**

1 - Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de

fevereiro, com a redação dada pela presente lei, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2 - As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses após a entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade.

3 - O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

4 - O regime estabelecido no Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela presente lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da lei.

5 - O regime de banco de horas individual em aplicação na data de entrada em vigor da presente lei cessa no prazo de um ano a contar da entrada em vigor desta lei.

#### Artigo 12.º

#### **Entrada em vigor e produção de efeitos**

1 - A presente lei entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação.

2 - O artigo 501.º-A do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela presente lei, produz efeitos a partir da entrada em vigor de legislação específica que regular a mesma matéria.

3 - O artigo 55.º-A do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, com a redação dada pela presente lei, produz efeitos no dia 1 de janeiro de 2019.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 4 de junho de 2018.

O Primeiro-Ministro, António Luís Santos da Costa — O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, José António Fonseca Vieira da Silva — O Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares, Pedro Nuno de Oliveira Santos.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

## 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.