



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projeto de lei n.º 886/XIII (3.ª):

Revoga o despedimento por inadaptação e altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho, reforçando os direitos dos trabalhadores (PCP).

**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 30 de maio a 29 de junho de 2018, o diploma seguinte:

Projeto de lei n.º 886/XIII (3.ª) — *Revoga o despedimento por inadaptação e altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho, reforçando os direitos dos trabalhadores (PCP).*

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.*

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 886/XIII (3.ª)**REVOGA O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO E ALTERA O REGIME DO DESPEDIMENTO COLETIVO E DO DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO, REFORÇANDO OS DIREITOS DOS TRABALHADORES****Exposição de Motivos**

As alterações às leis laborais promovidas por sucessivos governos, e de forma particularmente grave pelo anterior Governo PSD/CDS, representaram um retrocesso civilizacional profundo e a aposta num caminho de desvalorização do trabalho e de ataque a direitos fundamentais dos trabalhadores.

A revisão do Código do Trabalho em 2012 representou a imposição do trabalho forçado e gratuito com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório, extorquindo milhões de euros aos trabalhadores, promovendo a eliminação de mais de 90 mil postos de trabalho e extinguindo feriados nacionais.

A opção foi diminuir salários, designadamente com o corte para metade no pagamento do trabalho em dias de descanso, feriados e horas extraordinárias; agravar e generalizar o banco de horas, prolongar o horário de trabalho e pôr em causa a articulação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar; promover o aumento da precariedade designadamente com a facilitação do contrato de trabalho de muito curta duração e a eliminação de obrigações de informação à ACT facilitando a arbitrariedade; atacar a contratação coletiva, invocando uma falsa descentralização e procurando impor a eliminação de cláusulas de instrumentos de regulação coletiva de trabalho acordados entre associações sindicais e associações patronais.

Outra dimensão incontornável desse ataque aos direitos dos trabalhadores foi a promoção dos despedimentos, em confronto com a proibição constitucional de despedimento sem justa causa, admitindo o despedimento por inadaptação sem causa objetiva de mudança no posto de trabalho, a par da redução do valor das indemnizações.

A alteração das regras do despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho visou alargar a subjetividade e a arbitrariedade, deixando nas mãos do patronato o poder para despedir quando quiser e quem quiser.

No despedimento por extinção do posto de trabalho, passou a ser a entidade patronal a escolher, por critérios selecionados por si, quem quer despedir e deixa de ser obrigatória a colocação em posto de trabalho compatível, mesmo que ele exista na empresa.

No despedimento por inadaptação, passou a ser fundamento para despedir a redução da «produtividade» ou da «qualidade» do trabalho prestado. Tendo em conta que é a entidade patronal que avalia a dita quebra da «produtividade ou da qualidade», facilmente se percebe que se trata de um despedimento por razões subjetivas e sem justa causa.

Para além de facilitar os despedimentos, a alteração ao Código do Trabalho ofereceu ao patronato indemnizações por despedimento a preço de «saldo». Na verdade, o valor que os trabalhadores recebem de indemnização, em caso de despedimento, passou de 30 dias para 20 dias por cada ano de trabalho com o limite de 12 anos de casa. Isto é, um trabalhador com 30 anos de casa passou a receber apenas por 12 anos de trabalho, e o Governo discutiu a possibilidade de a indemnização passar a ser, em vez de 20, 8 a 12 dias de indemnização por cada ano de trabalho.

Ao facilitar os despedimentos, PSD e CDS não aumentaram o emprego como arditosamente defendiam, mas antes agravaram o desemprego. A dimensão das alterações gravosas do Código do Trabalho tornou bem evidente que o objetivo de PSD e CDS foi a imposição de uma estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos.

Estas alterações, em confronto com a Constituição, serviram apenas o objetivo de agravamento da exploração, o empobrecimento e o afundamento do País.

O PCP apresentou já propostas de reposição dos montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação e despedimento, tais como a garantia do critério de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sem qualquer limite máximo de anos, para cálculo da compensação por despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

Agora, com esta iniciativa legislativa propomos:

- Alteração dos critérios e requisitos para o despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho, no sentido de limitar os critérios;
- Revogação do despedimento por inadaptação;
- Agravamento do quadro contraordenacional do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho;
- Reposição do prazo de 1 ano para impugnação do despedimento;
- Garantia de que, no caso de ilicitude do despedimento a opção da indemnização em substituição da reintegração, a mesma correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da decisão final do processo;
- Aditamento do direito que assegura que, em caso de recebimento pelo trabalhador de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho, tal não afasta o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude;
- Alteração dos critérios de cálculo da compensação, em que o cálculo é feito sobre a retribuição e não apenas da retribuição base, revoga os limites do montante da compensação a pagar e afasta a presunção de aceitação do despedimento pela aceitação da compensação pelo trabalhador;
- Obrigação da entidade patronal fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando conhecimento a todas as entidades que participam no processo;
- No caso do despedimento coletivo propomos aumento do prazo para 7 dias úteis da constituição da comissão representativa dos trabalhadores em despedimento coletivo; e a redução do elenco dos pré-avisos de despedimento coletivo;
- No caso do despedimento por extinção do posto de trabalho propomos o afastamento do despedimento sempre que exista posto de trabalho compatível para colocação dos trabalhadores; e também a redução do elenco dos pré-avisos de despedimento por extinção do posto de trabalho, em condições de igualdade ao despedimento coletivo.

O PCP, no cumprimento do seu compromisso com os trabalhadores e o povo, apresenta propostas concretas e alternativas, apresenta soluções, no desenvolvimento de uma política patriótica e de esquerda, ao serviço do povo e do país, assente na valorização do trabalho e na consagração e reconhecimento dos direitos dos trabalhadores enquanto eixo central de uma política de progresso e justiça social.

Assim, ao abrigo das disposições legais e regimentais aplicáveis o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera os requisitos exigidos para o despedimento coletivo e para o despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, procedendo à 14.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho

Os artigos 360.º a 364.º, 366.º, 368.º a 371.º, 387.º, 389.º e 391.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova do Código do Trabalho, alterada 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, passam a ter a seguinte redação:

«SECÇÃO IV
Despedimento por iniciativa do empregador

SUBSECÇÃO I
Modalidades de despedimento

DIVISÃO II
Despedimento coletivo
(...)

Artigo 360.º
(...)

- 1 –
- 2 –
- a);
- b);
- c);
- d);
- e);
- f)

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, **no prazo de sete dias úteis** a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

- 4 –
- 5 –

6 – **Constitui contraordenação muito grave o despedimento efetuado com violação do disposto no presente artigo.**

Artigo 361.º
(...)

- 1 –
- a);
- b);
- c);
- d)

- 2 –
- 3 –
- 4 –
- 5 –

6 – **Constitui contraordenação muito grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.**

Artigo 362.º
(...)

- 1 –
- 2 –

- 3 –
- 4 – Constitui contraordenação **muito grave** o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.

Artigo 363.º

(...)

- 1 –
- a) *(Revogado)*;
- b) *(Revogado)*;
- c) **60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade até 10 anos;**
- d) **75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos.**
- 2 –
- 3 –
- a).....;
- b).....
- 4 –
- 5 – O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho **é efetuado, no máximo**, até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo em situação prevista no artigo 347.º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.
- 6 – [novo] **Nos termos do número anterior, deve a entidade empregadora fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando conhecimento às entidades referidas no n.º 3 aquando do envio da ata e da relação.**
- 7 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do **disposto no presente artigo.**

Artigo 364.º

(...)

- 1 –
- 2 –
- 3 –
- 4 – Constitui contraordenação **grave** a violação do disposto neste artigo.
-

Artigo 366.º

(...)

- 1 – Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a **um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.**
- 2 – *(Revogado)*.
- 3 –
- 4 – *(Revogado)*.
- 5 – *(Revogado)*.
- 6 – *(Revogado)*.
- 7 – [novo] **A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição e diuturnidades.**

8 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto nos n.os **1, 2, 4 e 5**.

DIVISÃO III

Despedimento por extinção de posto de trabalho

(...)

Artigo 368.º

(...)

1 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, **cumulativamente**, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a)
- b)
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo, **prestação de serviços ou contrato de trabalho a tempo parcial** para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d)
- e) **Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação de trabalho.**

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, **os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:**

- a) **Menor antiguidade no posto de trabalho;**
- b) **Menor antiguidade na categoria profissional;**
- c) **Categoria profissional de classe inferior;**
- d) **Menor antiguidade na empresa.**

3 – **A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, a entidade patronal não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.**

4 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior, **com a garantida da mesma retribuição, salvo se este também tiver sido extinto.**

5 – Constitui contraordenação **muito grave** o despedimento com violação do disposto nos n.ºs **1, 2 ou 4**.

Artigo 369.º

(...)

1 –

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

2 – Constitui contraordenação **muito grave** o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior.

Artigo 370.º

(...)

1 – Nos **15 dias** posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos

invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 – Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos **cinco** dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego 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 – Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da receção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador **profere, por escrito, decisão de despedimento fundamentada de que notifica os trabalhadores.**

2 – **Da decisão de despedimento consta:**

a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
 b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, **com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;**

c).....;

d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, **e prova da garantia do pagamento dos créditos vigente na data de cessação do contrato, nomeadamente através de fiança e depósito bancários;**

e).....

3 – O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

a) **(Revogado);**

b) **(Revogado);**

c) **60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade até 10 anos;**

d) **75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos.**

4 – O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efetuado, **no máximo**, até ao termo do prazo de aviso prévio.

5 – **Constitui contraordenação muito grave o despedimento efetuado com violação do disposto no presente artigo.**

(...)

DIVISÃO IV Despedimento por inadaptação

Artigo 373.º

Noção de despedimento por inadaptação

(Revogado)

Artigo 374.º
Situações de inadaptação

(Revogado)

Artigo 375.º
Requisitos de despedimento por inadaptação

(Revogado)

Artigo 376.º
Comunicações em caso de despedimento por inadaptação

(Revogado)

Artigo 377.º
Consultas em caso de despedimento por inadaptação

(Revogado)

Artigo 378.º
Decisão de despedimento por inadaptação

(Revogado)

Artigo 379.º
Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação

(Revogado)

Artigo 380.º
Manutenção do nível de emprego

(Revogado)

SUBSECÇÃO III
Illicitude do despedimento

(...)

Artigo 387.º
(...)

1 –
2 – **A ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do**

despedimento.

- 3 –
 4 –

Artigo 389.º
 (...)

- 1 –
 a);
 b)

2 – *(Revogado)*.

3 – **Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.**

Artigo 391.º
 (...)

1 – Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fração de ano, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até ao trânsito em julgado da sentença.

- 2 –
 3 –

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

É aditado o artigo 387.º-A à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, com a seguinte redação:

«Artigo 387.º-A
Irrenunciabilidade do direito à impugnação do despedimento

O recebimento, pelo trabalhador, de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho, não preclude o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude.»

Artigo 4.º
Norma Revogatória

São revogados os artigos 373.º a 380.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova do Código do Trabalho, alterada pelas 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.

Artigo 5.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 22 de maio de 2018.

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

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.