



DIÁRIO

da Assembleia da República

XVI LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 159, 160 e 168/XVI/1.ª):

N.º [159/XVI/1.ª](#) (PCP) — Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º [160/XVI/1.ª](#) (PCP) — Altera o regime de trabalho temporário, limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º [168/XVI/1.ª](#) (BE) — Compatibiliza a idade mínima para prestar trabalho com o termo da escolaridade obrigatória.

**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 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), e do artigo 132.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 14 de junho a 14 de julho de 2024, as iniciativas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 159/XVII/1.ª (PCP) — *Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), 160/XVII/1.ª (PCP)* — *Altera o regime de trabalho temporário, limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) e 168/XVII/1.ª (BE)* — *Compatibiliza a idade mínima para prestar trabalho com o termo da escolaridade obrigatória.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data-limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a 10CTSSI@ar.parlamento.pt ou por carta dirigida à *Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão*, 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 de Trabalho, Segurança Social e Inclusão*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 159/XVI/1.^a**COMBATE A PRECARIEDADE LABORAL E REFORÇA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES
(VIGÉSIMA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO
TRABALHO)****Exposição de motivos**

A precariedade laboral constitui um dos traços mais marcantes da situação social do País e da exploração a que a política de direita tem sujeitado os trabalhadores.

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.

Sucessivos Governos PSD e PS foram responsáveis por alterações à legislação laboral com o objetivo de generalização da precariedade, degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais. Disto são exemplo as alterações ao Código do Trabalho, a generalização do recurso ilegal à precariedade, o embaratecimento e facilitação dos despedimentos e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

De facto, a precariedade laboral, a contratação ilegal e a violação dos direitos dos trabalhadores estão diretamente relacionadas com a opção política baseada em baixos salários, degradação das condições de trabalho e elevados níveis de exploração.

Os anteriores Governos do PS deram continuidade à precarização do trabalho e das suas condições e nada resolveram nas últimas alterações à legislação laboral, quando tinham uma excelente oportunidade para o fazer.

Atualmente, em Portugal, o recurso à contratação através de vínculos precários é uma prática reiterada e abrange muitos milhares de trabalhadores. São os contratos a termo em desrespeito pela lei, o uso abusivo de recibos verdes, o trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, as bolsas de investigação ou estágios profissionais e o trabalho temporário sem observância de regras 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.

A precariedade no trabalho é inaceitável, com impacto nos vínculos de trabalho, nos salários e remunerações; traduz-se em instabilidade laboral, pessoal e profissional e desrespeita o direito ao trabalho e à segurança no emprego inscritos na Constituição.

A precariedade 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 uma condição e um fator de progresso e de justiça social.

Por isso mesmo, o PCP apresenta propostas de reforço dos direitos dos trabalhadores e de combate a este flagelo económico e social:

- A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no artigo 12.º do Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procede ao alargamento das características relevantes para esse efeito e se elimina a necessidade de provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida;

- A determinação de que, provada a existência de contrato de trabalho, considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e a entidade patronal. Assim, além de contar para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de serviço prestado, são devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes do contrato de trabalho (como a retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal) e a entidade patronal fica obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas;

- A redução das situações em que é possível recorrer à contratação a termo;

- A revogação do aumento do período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração;

- A revogação dos contratos especiais de muito curta duração;

- O aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário, para as mesmas funções desempenhadas, quando o contrato cessou por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 para 1/2 da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra;
- Considera-se ainda sem termo a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações; caso decorra aquele período, mas se verifique o recurso sucessivo e reiterado à contratação a termo, como forma de iludir aquele mecanismo, entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, opera automaticamente a conversão em contrato de trabalho sem termo;
- O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando que também se aplica durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação. É ainda estabelecida a obrigatoriedade de a entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre o exercício do direito de preferência nesse novo processo de recrutamento e a indemnização, que propomos que aumente para o dobro (de 3 para 6 meses da remuneração base);
 - A redução do número de renovações do contrato a termo certo para o máximo de duas;
 - A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos;
 - Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes;
 - O estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária, bem como a obrigatoriedade de abrirem processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, com vista ao combate à precariedade laboral e ao reforço dos direitos dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 12.º, 139.º a 143.º, 145.º e 147.º a 149.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 12.º

Contrato de trabalho

1 – **Existe um contrato de trabalho quando**, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem **pelo menos duas** das seguintes características:

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]

f) (Novo) O prestador de trabalho se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade pelo período de seis meses ou que, no mínimo, 70 % do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns;

g) (Novo) O prestador de trabalho realize a sua atividade sob a orientação do beneficiário da atividade.

2 – (Novo) Sem prejuízo dos mecanismos previstos na Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, considera-se sem termo o contrato celebrado entre as partes no qual se verifiquem pelo menos duas das características enunciadas no n.º 1.

3 – (Novo) Para efeitos do número anterior, considera-se que a relação laboral existe desde o início da prestação da atividade, pelo que todos os efeitos do contrato de trabalho sem termo se reportam a todo o período de trabalho prestado, designadamente para efeitos de contagem da antiguidade do trabalhador.

4 – (Novo) O disposto no número anterior compreende o cumprimento de todos os deveres inerentes à entidade patronal, designadamente e quando aplicável, o pagamento da retribuição correspondente às férias, aos subsídios de férias e de Natal e de todas as demais prestações patrimoniais devidas ao trabalhador, bem como o pagamento à segurança social de todas as contribuições devidas e não pagas, desde o início da relação laboral.

5 – (Novo) A cessação da prestação de serviços findo o prazo referido na alínea f) do n.º 1, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido o período de um ano.

6 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho.

7 – (Anterior n.º 3)

8 – (Anterior n.º 4)

Artigo 112.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

i) [...]

ii) [...]

iii) (Revogado.)

c) [...]

2 – [...]

a) [...]

b) [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – (Revogado.)

- 6 – [...]
- 7 – [...]
- 8 – [...]

Artigo 139.º
[...]

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 140.º
[...]

- 1 – [...]
- 2 – Considera-se necessidade temporária da empresa:

- a) A substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Atividades sazonais;
- c) A execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 – Só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto quando se verifique alguma das situações referidas no número anterior.

4 – O âmbito de aplicação dos casos previstos nos números anteriores pode ser restringido mediante convenção coletiva de trabalho.

- 5 – [...]
- 6 – [...]

Artigo 141.º
[...]

- 1 – [...]
- a) [...]
- b) **Categoria do trabalhador ou conteúdo funcional** e correspondente retribuição;
- c) Local, **horário de trabalho** e período normal de trabalho **diário e semanal**;
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- 2 – [...]
- 3 – [...]
- 4 – [...]

Artigo 142.º
[...]

(Revogado.)

Artigo 143.º
[...]

- 1 – A cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova

admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou **outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns**, antes de decorrido um tempo equivalente a **metade da duração do contrato, incluindo renovações**.

2 – Excetua-se do número anterior a contratação a termo certo ou incerto com fundamento na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 140.º.

3 – (Novo) Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a entidade patronal em cumprimento dos sucessivos contratos.

4 – (Novo) Ainda que respeitando o prazo previsto no n.º 1, o contrato celebrado entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, converte-se automaticamente em contrato de trabalho sem termo.

5 – (Novo) É nula a estipulação de termo em contrato de trabalho celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador efetivo.

6 – (Novo) O disposto no n.º 1 não é aplicável no caso de nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

7 – (Anterior n.º 3.)

Artigo 145.º

[...]

1 – **Durante o contrato e até 30 dias após a cessação do mesmo, o trabalhador tem preferência, em igualdade de condições, na celebração de contrato de trabalho sem termo para funções idênticas na mesma entidade patronal ou sociedade que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns.**

2 – A violação do disposto no número anterior gera a nulidade do processo de recrutamento ou nova contratação, obrigando a entidade patronal a refazer todo o processo de recrutamento com vista ao cumprimento do direito de preferência na admissão.

3 – (Novo) No caso previsto no número anterior o trabalhador pode optar, ao invés do exercício do direito de preferência na admissão num novo processo de recrutamento, por auferir indemnização no valor correspondente a seis meses da remuneração base.

4 – (Anterior n.º 3.)

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3.

Artigo 147.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) Celebrado fora dos casos previstos no n.º 1 do artigo 140.º,

c) [...]

2 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

3 – [...]

Artigo 148.º
[...]

1 – [...]

2 – O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista nas **alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 140.º**, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 – [...]

4 – (*Revogado.*)

5 – O contrato de trabalho a termo incerto **dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo, em qualquer caso, exceder o máximo de 3 anos.**

6 – [...]

Artigo 149.º
[...]

1 – (*Revogado.*)

2 – Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.

3 – [...]

4 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até duas vezes e a duração total das renovações não pode exceder o período limite previsto no n.º 1 do artigo 148.º.

5 – [...]».

Artigo 3.º
Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

É aditado o artigo 12.º-B – Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária – à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo 12.º-B

Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária

1 – O recurso a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação da lei corresponde a uma contraordenação muito grave.

2 – Acessoriamente à contraordenação prevista no número anterior a entidade patronal:

a) Fica impedida de receber, durante o prazo de dois anos, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;

b) Fica impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;

c) É obrigada a repor, no prazo de 30 dias, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.

3 – Os prazos previstos no número anterior contam-se a partir do trânsito em julgado da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho ou, na sua falta, findo o prazo de 10 dias previsto no n.º 1 do artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

4 – Sem prejuízo do disposto no artigo 147.º, sempre que a entidade patronal recorra a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação das normas e critérios legais definidas neste código ou em legislação especial, fica obrigada automaticamente a abrir processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.

5 – No processo de recrutamento referido no número anterior aplica-se o disposto no artigo 145.º a respeito do direito de preferência na admissão.»

Artigo 4.º

Norma revogatória

São revogados o n.º 1, alínea *b*), subalínea *iii*) do artigo 112.º, o artigo 142.º, o n.º 4 do artigo 148.º e os n.ºs 1 e 4 do artigo 149.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 5.º

Salvaguarda de direitos

Da entrada em vigor da presente lei não pode resultar diminuição da proteção, garantias e direitos dos trabalhadores, aplicando-se às situações constituídas à entrada em vigor do presente o regime que se mostrar mais favorável.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 31 de maio de 2024.

Os Deputados do PCP: Paulo Raimundo — Alfredo Maia — Paula Santos — António Filipe.

PROJETO DE LEI N.º 160/XVI/1.^a

ALTERA O REGIME DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LIMITANDO A SUA UTILIZAÇÃO E REFORÇANDO OS DIREITOS DOS TRABALHADORES (VIGÉSIMA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)

Exposição de motivos

Em Portugal, e à semelhança de outros países, o recurso ao trabalho temporário tem vindo a aumentar e o seu peso crescente no emprego total é significativo.

O trabalho temporário caracteriza-se pela existência de uma relação triangular entre as três partes envolvidas: o trabalhador, a empresa de trabalho temporário (ETT) e o utilizador. Trabalhador é a pessoa que celebra com uma ETT 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 ETT. O contrato de trabalho temporário diz respeito ao contrato de trabalho a termo celebrado entre uma ETT 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 ETT.

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 da degradação dos salários e dos direitos, a par da desresponsabilização das empresas utilizadoras e do aumento da respetiva acumulação de lucros, também por essa via.

Sucessivas alterações à legislação laboral, promovidas por sucessivos Governos, tiveram como objetivo a generalização da precariedade, a degradação das condições de trabalho e a tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais. Disto são prova medidas como o embaratecimento e facilitação dos despedimentos, o aumento do horário de trabalho e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Atualmente, em Portugal, o recurso à contratação através de vínculos precários abrange muitos milhares de trabalhadores. São os contratos a termo em desrespeito pela lei, o uso abusivo de recibos verdes, o trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, as bolsas de investigação ou estágios profissionais e o trabalho temporário sem observância de regras, 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.

A precariedade no trabalho é inaceitável, tem impacto nos vínculos de trabalho, nos salários e remunerações; traduz-se em 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, ao passo que o emprego com direitos representa uma condição e um fator de progresso e de 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 ETT para suprir necessidades permanentes, designadamente reduzir as situações de admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário; restringir as razões justificativas de contratos de utilização de trabalho neste regime; reduzir a duração dos contratos de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração deste tipo de contratos e valorizar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores nesta situação.

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 do 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 vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, na redação atual, com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e a combater a precariedade laboral.

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 e 186.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 173.º

Cedência ilícita de trabalhador

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 – [...]
- 4 – [...]
- 5 – [...]
- 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 em que ocorram 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 – [...]

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) [...]

b) (*Revogada.*)

3 – [...]

4 – Considera-se contraordenação **muito grave** a violação do disposto no n.º 1.

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 – (*Revogado.*)

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

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

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – (*Revogado.*)

9 – Converte-se em contrato de trabalho **sem termo entre trabalhador e utilizador o contrato de trabalho temporário que exceda a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário.**

Artigo 183.º

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

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

2 – [...]

3 – 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.**

4 – [...]

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, na redação atual, 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 artigo 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, a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 179.º e os n.ºs 2 e 8 do artigo 182.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

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.

Palácio de São Bento, 31 de maio de 2024.

Os Deputados do PCP: Paulo Raimundo — Alfredo Maia — Paula Santos — António Filipe.

PROJETO DE LEI N.º 168/XVI/1.^a
COMPATIBILIZA A IDADE MÍNIMA PARA PRESTAR TRABALHO COM O TERMO DA ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA

Exposição de motivos

O artigo 68.º, n.º 1, do Código do Trabalho dispõe que «Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho», e acrescenta o n.º 2 que «A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos». Ou seja, a legislação laboral portuguesa admite a realização de trabalho por menores, mas estabelece ao mesmo tempo uma ligação imediata entre o menor poder prestar trabalho e a frequência e conclusão da escolaridade obrigatória.

A escolaridade obrigatória em Portugal tem sido alargada, com o objetivo de garantir a todas as pessoas iguais oportunidades de aquisição de competências e conhecimentos que promovam o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Em quase todos os países, a história dos sistemas educativos foi marcada pelo alargamento da escolaridade obrigatória com o objetivo de garantir um máximo de tempo possível na escola, entendido como o principal espaço de socialização dos jovens e como um decisivo mecanismo de promoção de igualdade social. O alargamento da escolaridade obrigatória corresponde a um entendimento e a um compromisso da comunidade política com a promoção dos direitos das crianças e dos jovens e com a aposta no conhecimento e na qualificação do País.

Em 1964, a escolaridade obrigatória foi fixada nos seis anos, abrangendo crianças e jovens até aos 14, de acordo com o Decreto-Lei n.º 45 810, de 9 de junho. Em 1986, foi ampliada para nove anos, através da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro. Em 2009, dá-se um salto muito relevante, alterando a escolaridade obrigatória para 12 anos, redação que se mantém em vigor, nos termos da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. Ao alargamento da escolaridade obrigatória tem estado associado o redimensionamento do sistema de ensino, a erradicação do trabalho infantil e instrumentos de apoio social, designadamente por via da ação social destinada a mitigar dificuldades económicas das famílias e a permitir a realização prática do direito ao ensino e do dever de frequentar a escola.

Atualmente, a escolaridade obrigatória abrange assim crianças e jovens entre os 6 e os 18 anos, nos termos da lei. Impõe a lei que o encarregado de educação tem o dever de proceder à matrícula do menor em escolas da rede pública, da rede particular e cooperativa ou em instituições de educação e ou formação reconhecidas pelas entidades competentes. Por sua vez, o aluno tem a obrigação de frequentar as aulas. A escolaridade obrigatória cessa com a obtenção do diploma de curso conferente de nível secundário da educação (ou seja, com a conclusão do 12.º ano) ou quando o aluno faz 18 anos.

Ora, como alertou recentemente João Leal Amado¹, a previsão de que a idade mínima para poder celebrar um contrato de trabalho é de 16 anos parece contrariar e estar em dissonância com as alterações que foram introduzidas no nosso sistema educativo em 2009, no que diz respeito à idade para conclusão da escolaridade obrigatória, que é de 18 anos. Com efeito, a Constituição da República Portuguesa estabelece, no artigo 69.º, n.º 3, que «É proibido, nos termos da lei, o trabalho de menores em idade escolar». No mesmo sentido caminha o direito internacional, no que diz respeito à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e também à Convenção n.º 138 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada por Portugal em 1998, nas quais é

¹ João Leal Amado, *Portugal, 2024: porquê, ainda, trabalho de menores?*, consultável em <https://observatorio.almedina.net/>.

evidenciada a estreita ligação entre a idade de admissão para prestar trabalho e a idade em que termina a escolaridade obrigatória.

Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, esta questão já não se coloca, uma vez que existe uma correspondência entre a idade mínima de admissão para prestar trabalho e a idade de conclusão da escolaridade obrigatória que corresponde aos 18 anos. Mas esta desconformidade põe-se no Código do Trabalho.

A presente iniciativa legislativa parte do pressuposto de que existe na sociedade portuguesa um amplo consenso sobre a bondade da decisão, tomada em 2009 com forte convergência política, de alargamento da escolaridade obrigatória. A experiência histórica anterior indicava, aliás, que só um instrumento coercivo, como a escolaridade obrigatória, seria capaz de aumentar o patamar mínimo de qualificação dos jovens, que nos países mais desenvolvidos, mesmo quando a escolaridade obrigatória não é de 12 anos, toma como referencial o ensino secundário. E assim se avançou em Portugal, num desígnio largamente partilhado, tendo também consciência de que não basta promover o acesso universal ao ensino secundário, sendo preciso ao mesmo tempo garantir o sucesso de todos e sabendo que, a par da escolaridade obrigatória, é necessário investir na formação de adultos se queremos elevar as qualificações do País.

Se a decisão de prolongar até aos 18 anos de idade a escolaridade não mereceu contestação na sociedade portuguesa, o que se pretende com o presente projeto é apenas alterar o regime jurídico do trabalho de menores, no sentido de cumprir preceitos constitucionais e fazer corresponder a idade mínima para prestar trabalho à idade estabelecida para a conclusão da escolaridade obrigatória, que, atualmente, são os 18 anos, à semelhança do que já acontece para quem trabalha no setor público.

Trata-se no fundo de reafirmar a ideia subjacente à Constituição e à norma do Código do Trabalho, redigida num tempo em que a escolaridade obrigatória não era de 12 anos. Pretende-se assim, para recorrer às palavras de João Leal Amado, num artigo já referido, atualizar a regra segundo a qual «[...] o trabalho assalariado virá depois – e só depois de ter sido efetuado o percurso e de ter sido respeitado o tempo escolar do jovem, não durante esse período de escolaridade obrigatória. O tempo da escola não deve, em regra, ser tempo de (outro) trabalho para os jovens».

Reafirmar este princípio não significa, em todo o caso, alterar as exceções que já existem para essa norma geral. Com este projeto, mantém-se a possibilidade de um menor prestar trabalho em situações excecionais, como o contrato de trabalho celebrado com estudantes, em período de férias ou interrupção letiva, ou a participação em atividades de natureza cultural, artística ou publicitária ou a atividade desportiva profissional. Mas atualiza-se o Código do Trabalho, reafirmando a Constituição e compatibilizando e adequando a lei geral do trabalho à evolução entretanto ocorrida no domínio da escolaridade obrigatória.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece como idade mínima para prestar trabalho os 18 anos, fazendo-a corresponder ao limite da escolaridade obrigatória, alterando, para o efeito, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

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

O artigo 3.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova em anexo o Código do Trabalho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

Trabalho autónomo de menor

Ao menor que realiza atividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.»

Artigo 3.º
Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 68.º, 72.º, 73.º, 75.º a 80.º, 82.º e 83.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 68.º
Admissão de menor ao trabalho

- 1 – A idade mínima de admissão para prestar trabalho é, em regra, de 18 anos.
- 2 – O menor que tenha completado 16 anos de idade e esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode celebrar o contrato previsto no artigo 89.º-A, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.
- 3 – Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição referida no número anterior, sendo o ato eficaz decorridos 8 dias sobre a sua comunicação ao empregador.
- 4 – Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

Artigo 72.º
Proteção da segurança e saúde de menor

- 1 – Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 8 dias subsequentes à admissão, se esta for urgente, e com o consentimento dos representantes legais do menor.
- 2 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 73.º
Limites máximos do período normal de trabalho de menor

- 1 – [...]
- 2 – [...]
- 3 – (*Revogado.*)
- 4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 75.º
Trabalho suplementar de menor

- 1 – [...]
- 2 – O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor ~~com idade igual ou superior a 16 anos~~ for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.
- 3 – [...]
- 4 – [...]

Artigo 76.º
Trabalho de menor no período noturno

- 1 – O menor não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 – O menor pode prestar trabalho noturno:

a) Em atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Que se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

3 – No caso do número anterior, a prestação de trabalho noturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para proteção da sua segurança ou saúde.

4 – O disposto nos n.ºs 1 e 2 não é aplicável se a prestação de trabalho noturno ocorrer em circunstância referida no n.º 2 do artigo anterior, sendo devido o descanso previsto no n.º 3 do mesmo artigo.

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

Artigo 77.º

Intervalo de descanso de menor

1 – O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode estabelecer duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, ~~no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos,~~ redução do intervalo até trinta minutos.

3 – [...]

Artigo 78.º

Descanso diário de menor

1 – O menor tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, com a duração mínima de doze horas consecutivas.

2 – ~~Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos,~~ O descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se for justificado por motivo objetivo, desde que não afete a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes, no setor da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em atividade caracterizada por períodos de trabalho fracionados ao longo do dia.

3 – O disposto no n.º 1 não se aplica a menor ~~com idade igual ou superior a 16 anos~~ que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês:

a) [...]

b) [...]

4 – [...]

Artigo 79.º

Descanso semanal de menor

1 – O descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias, salvo havendo razões técnicas ou de organização do trabalho, a definir por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que justifiquem que o descanso semanal de menor ~~com idade igual ou superior a 16 anos~~ tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.

2 – O descanso semanal de menor ~~com idade igual ou superior a 16 anos~~ pode ser de um dia em situação a que se referem os n.ºs 2 ou 3 do artigo anterior, desde que a redução se justifique por motivo objetivo e, no

primeiro caso, seja estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, devendo em qualquer caso ser assegurado descanso adequado.

3 – [...]

Artigo 80.º

Descanso semanal e períodos de trabalho de menor em caso de pluriemprego

1 – [...]

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, o menor deve informar por escrito:

a) [...]

b) [...]

3 – [...]

4 – [...]

Artigo 82.º

Crime por utilização indevida de trabalho de menor

1 – A utilização de trabalho de menor em violação do disposto no artigo 68.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal.

2 – [...]

Artigo 83.º

Crime de desobediência por não cessação da atividade de menor

Quando o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral verificar a violação do disposto no artigo 68.º, notifica por escrito o infrator para que faça cessar de imediato a atividade do menor, com a cominação de que, se o não fizer, incorre em crime de desobediência qualificada.»

Artigo 4.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 67.º, 69.º a 71.º, e o n.º 3 do artigo 73.º do Código do Trabalho.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação.

Palácio de São Bento, 4 de maio de 2024.

Os Deputados do BE: José Soeiro — Fabian Figueiredo — Marisa Matias — Joana Mortágua — Mariana Mortágua.

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;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Anexo à Lei n.º 35/2014
de 20 de junho

Artigo 16.º

Exercício do direito de participação

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior 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 e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

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:

- a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) *Diários das Assembleias Regionais*, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *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:

- a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 132.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projeto 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 projetos e propostas de lei são publicados previamente em separata eletrónica 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*.