



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIV LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 402, 414, 427 e 448):

N.º 402/XIV/1.ª (BE) — *Procede à alteração da Lei n.º 89/99, de 5 de julho, que define as condições de acesso e exercício da atividade de intérprete de Língua Gestual.*

N.º 414/XIV/1.ª (BE) — *Densifica o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento clarificando a sua aplicação nas situações de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação ou limpeza (décima sexta alteração do*

Código do Trabalho).

N.º 427/XIV/1.ª (PCP) — *Cria um regime excepcional e temporário de suspensão do contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição.*

N.º 448/XIV/1.ª (PS) — *Introduz uma norma interpretativa do artigo 285.º do Código do Trabalho, tornando obrigatória a sua aplicação à adjudicação, por concurso público, de prestações de serviços públicos.*

**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 18 de junho a 18 de julho de 2020, os diplomas seguintes:

*Projetos de Lei n.ºs **402/XIV/1.ª (BE)** — Procede à alteração da Lei n.º 89/99, de 5 de julho, que define as condições de acesso e exercício da atividade de intérprete de Língua Gestual, **414/XIV/1.ª (BE)** — Densifica o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento clarificando a sua aplicação nas situações de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação ou limpeza (décima sexta alteração do Código do Trabalho), **427/XIV/1.ª (PCP)** — Densifica o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento clarificando a sua aplicação nas situações de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação ou limpeza (décima sexta alteração do Código do Trabalho), e **448/XIV/1.ª (PS)** — Introduce uma norma interpretativa do artigo 285.º do Código do Trabalho, tornando obrigatória a sua aplicação à adjudicação, por concurso público, de prestações de serviços públicos.*

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 402/XIV/1.^a
PROCEDE À ALTERAÇÃO DA LEI N.º 89/99, DE 5 DE JULHO, QUE DEFINE AS CONDIÇÕES DE
ACESSO E EXERCÍCIO DA ATIVIDADE DE INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL

Exposição de motivos

O artigo 74.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), na versão resultante da revisão constitucional de 1997, que consagra o direito fundamental ao ensino, estabelece, na alínea *h*), do seu n.º 2, que incumbe ao Estado proteger e valorizar a Língua Gestual Portuguesa, enquanto expressão cultural e instrumento de acesso à educação e da igualdade de oportunidades. Também a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada, bem como o Protocolo Adicional, pelo Estado português em 2009, no seu artigo 9.º, alínea *e*), determina que se devem providenciar a essas pessoas formas de assistência, «incluindo guias, leitores ou intérpretes profissionais de língua gestual».

A regulamentação do exercício da atividade profissional de Intérprete de Língua Gestual Portuguesa foi operada pela Lei n.º 89/99, de 5 de julho. Foi um momento fundamental de afirmação desta profissão e do reconhecimento da importância da sua função social. Vinte e um anos volvidos, importa ajustar o quadro legal a uma realidade que mudou entretanto, de modo muito significativo, quer no número de profissionais quer na perceção social acerca da importância do seu desempenho como condição para uma sociedade mais inclusiva.

Esta revisão da regulamentação da atividade profissional de Intérprete de Língua Gestual Portuguesa constitui um instrumento mais de valorização da Língua Gestual Portuguesa e dos seus profissionais, através de uma definição atualizada deste perfil profissional, da definição de condições de acesso à profissão e da exigência de percursos formativos e ainda da fixação de um conjunto de condições de salvaguarda de direitos fundamentais destes profissionais e que assegurem ao mesmo tempo a qualidade do serviço prestado e prevenir o surgimento de doenças profissionais nos Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa.

Com o presente projeto de lei, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda pretende contribuir para esse objetivo essencial que deve ser uma lei que acolha todos os desenvolvimentos ocorridos na profissão de Intérprete de Língua Gestual Portuguesa desde 1999 e que dê resposta aos requisitos principais de um exercício profissional digno e à altura da importância hoje consensualmente atribuída ao trabalho destes profissionais.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração da Lei n.º 89/99, de 5 de julho, que regula a profissão de intérprete de Língua Gestual Portuguesa.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 89/99, de 5 de julho

São alterados os artigos 2.º 3.º, 4.º da Lei n.º 89/99, de 5 de julho, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

Intérpretes de língua gestual portuguesa

1 – Considera-se tradutor intérprete de língua gestual portuguesa o profissional que traduz e interpreta simultânea e/ou consecutivamente informação de língua gestual portuguesa para língua oral ou escrita e vice-versa, por forma a assegurar a comunicação entre pessoas surdas e pessoas ouvintes.

2 – Para efeitos do aplicação do disposto no número 1 também se considera tradutor intérprete de LGP o profissional surdo que traduz e interpreta entre línguas gestuais, língua gestual e escrita, e vice-versa.

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, em contextos que envolvem uma língua oral, o intérprete de LGP surdo trabalha sempre acompanhado por um intérprete de LGP ouvinte.

Artigo 3.º

Funções

1 – Compete, nomeadamente, aos intérpretes de língua gestual portuguesa:

a) Traduzir e interpretar de língua gestual portuguesa para língua portuguesa oral, ou escrita, e vice-versa, de forma a assegurar a comunicação entre os intervenientes, de acordo com os diferentes contextos;

b) Traduzir e interpretar de e para outras línguas, gesto internacional ou sistemas aumentativos e alternativos de comunicação.

2 – O conteúdo funcional do tradutor intérprete de língua gestual portuguesa surdo integra todas as competências que permitam a concretização do disposto no artigo 2.º.

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, cumulativamente, o intérprete de língua gestual portuguesa surdo poderá desempenhar a função de guia de modo a garantir a orientação e mobilidade das pessoas surdas e cegas.

Artigo 4.º

Condições de acesso ao exercício da atividade

1 – O acesso ao exercício da atividade de intérprete de língua gestual portuguesa depende do profissional ser titular de certificado de licenciatura, com duração mínima de três anos, na área de tradução e interpretação de língua gestual portuguesa.

2 –».

Artigo 3.º

Regulamentação

O Governo, no prazo de 60 dias, procederá à regulamentação da carreira de Intérprete de Língua Gestual Portuguesa, de forma a ser garantida a igualdade e a valorização de todos os profissionais e, bem assim, das condições laborais e deontológicas da atividade profissional.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 26 de maio de 2020.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Manuel Pureza — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Jorge Costa — Alexandra Vieira — Beatriz Gomes Dias — Fabíola Cardoso — Isabel Pires — Joana Mortágua — João Vasconcelos — José Maria Cardoso — José Moura Soeiro — Luís Monteiro — Maria Manuel Rola — Moisés Ferreira — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — Sandra Cunha — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 414/XIV/1.^a**DENSIFICA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO CLARIFICANDO A SUA APLICAÇÃO NAS SITUAÇÕES DE FORNECIMENTO DE SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA, ALIMENTAÇÃO OU LIMPEZA (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO)****Exposição de motivos**

A Diretiva 77/187/CEE, de 14 de fevereiro de 1977, foi a primeira que versou, a nível europeu, sobre a matéria da proteção dos trabalhadores em casos de mudança de empresário, pretendendo incentivar a harmonização das disposições legislativas nacionais relativas à manutenção dos direitos dos trabalhadores e impondo a cedentes e cessionários a obrigação de informar e consultar em tempo útil os seus representantes.

Esta Diretiva foi posteriormente alterada e modificada substancialmente pela Diretiva 98/50/CE de 29 de junho de 1998, tendo em conta, nomeadamente, a evolução dos Estados-Membros no domínio da recuperação de empresas em situação económica difícil e a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. Em março de 2001, surge a Diretiva 2001/23/CE do Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos ou de partes de empresas ou de estabelecimentos.

Constatada a disparidade entre os regimes dos diferentes Estados-membros e as transformações ao nível das estruturas das empresas, visava-se adaptar as disposições de proteção dos trabalhadores, garantindo maior segurança e transparência jurídicas, face à jurisprudência do então Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. A Diretiva representou, por isso, um esforço para consolidar e consagrar os resultados duma longa e laboriosa construção jurisprudencial nesta matéria, com vista a assegurar uma mais densa proteção dos trabalhadores e a estabilidade do seu emprego.

Foi neste contexto que a legislação portuguesa passou a regular (nos artigos 285.º a 287.º do Código do Trabalho) o conceito jurídico e os efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento, transpondo estas Diretivas para o ordenamento interno. É evidente, pois, que o objetivo foi, desde o início, a proteção dos direitos dos trabalhadores no momento em que o estabelecimento é adquirido por uma outra empresa ou em que há um novo concessionário, garantindo a manutenção dos postos de trabalho e os direitos associados, cabendo ainda à nova empresa a responsabilidade por eventuais dívidas existentes, pelo prazo de um ano.

Contudo, têm-se observado, nos últimos anos, práticas de utilização fraudulenta desta lei, designadamente defraudando os direitos dos trabalhadores e impedindo a eficácia do princípio da estabilidade do emprego. A utilização deste mecanismo para «desembaraçar-se elegantemente e sem custos» dos trabalhadores mostra como tem sido possível, nas palavras do Juiz Conselheiro Júlio Gomes, «fazer das normas sobre transmissão de empresa ou de estabelecimento uma utilização que desvirtua por completo um dos seus escopos, a saber, a manutenção dos direitos dos trabalhadores na hipótese de transmissão» (CEJ, 2014, p.227).

Nessa sequência, em 2018, foram introduzidas alterações ao regime da transmissão de estabelecimento, que garante explicitamente que, nos casos em que a exploração de um determinado estabelecimento ou a prestação de um determinado serviço é transferida de uma empresa para outra, os trabalhadores não só mantêm os seus postos de trabalho como todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional, conteúdo funcional e benefícios sociais.

Multiplicam-se, contudo, os casos em que estes direitos estão a ser atropelados, nomeadamente em contratos feitos com serviços públicos.

A título de exemplo de empresas que se têm recusado a cumprir o regime da transmissão de estabelecimento encontramos a PSG, a Comansegur, a Ronsegur e a COPS, estando as empresas que venceram o concurso a propor aos trabalhadores que cessassem o seu contrato com a empresa anterior, sem aviso prévio, pelo que sem o pagamento dos 60 dias de trabalho respetivos, e que assinassem um novo contrato com as novas empresas perdendo os seus direitos, designadamente a antiguidade e a efetividade do vínculo e, no caso da COPS, em situação de incumprimento do pagamento de salários.

Para dignificar o setor da segurança privada e garantir o cumprimento do regime jurídico da transmissão de estabelecimento o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentou o Projeto de Resolução n.º 191/XIV.

O projeto recomenda ao Governo a imposição de normas anti abuso nos concursos públicos promovidos para contratação de empresas de segurança, limpeza e outros serviços, garantindo o cumprimento da legislação laboral e do regime jurídico da transmissão de estabelecimento e prevê que se:

- Concretize a regulamentação da formação especializada para a Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos da Lei 46/2019, de 07 de julho de 2019;
- Proceda à resolução dos contratos com as empresas incumpridoras, abrindo novos concursos;
- Inclua, nos avisos de abertura dos concursos públicos para a prestação deste tipo de serviços uma cláusula que refira explicitamente a obrigação de respeito por estas normas relativas à «transmissão de estabelecimento» e manutenção de todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos;
- Inclua, nos cadernos de encargos dos concursos, referência de preços mínimos, que garantam o respeito pelos direitos laborais e impeçam práticas de dumping.

O referido projeto foi aprovado na generalidade e corresponde à aspiração de que o regime de transmissão de estabelecimento possa ser cumprido e que seja travado o «dumping social» no setor.

Por outro lado, entende este Grupo parlamentar que a própria lei deve sublinhar que no âmbito do regime da transmissão de estabelecimento estão estes casos dos concursos para prestação de serviços de segurança ou limpeza ou alimentação, travando-se desse modo decisões jurisprudenciais que não correspondem ao objetivo de proteção dos trabalhadores pelo qual foi criado este instituto e que podem pôr em causa a manutenção dos vínculos e dos seus direitos.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 16.ª alteração do Código do Trabalho, aprovado pela 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, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, e 93/2019, de 4 de setembro, alterando o regime jurídico aplicável à transmissão de estabelecimento.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

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

«Artigo 285.º

[...]

1 –

2 –

3 – O disposto no presente artigo é aplicável nomeadamente à adjudicação de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação ou limpeza, por concurso público ou por outro meio de seleção, no setor público e privado, e à sucessão dos respetivos contratos.

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).
 9 – (Anterior n.º 8).
 10 – (Anterior n.º 9).
 11 – (Anterior n.º 10).
 12 – (Anterior n.º 11).
 13 – (Anterior n.º 12).

Artigo 286.º-A

[...]

1 – O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos dos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 285.º, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.

2 – A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos n.ºs 1, 2, ou 3 do artigo 285.º, mantendo-se o vínculo ao transmitente.

- 3 –
 4 –»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 5 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 29 de maio de 2020.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Jorge Costa — Alexandra Vieira — Beatriz Gomes Dias — Fabíola Cardoso — Joana Mortágua — João Vasconcelos — José Manuel Pureza — José Maria Cardoso — Luís Monteiro — Maria Manuel Rola — Moisés Ferreira — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — Sandra Cunha — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 427/XIV/1.ª

CRIA UM REGIME EXCEPCIONAL E TEMPORÁRIO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR NÃO PAGAMENTO PONTUAL DA RETRIBUIÇÃO

Exposição de motivos

A situação criada em Portugal pelo desenvolvimento do surto de COVID-19 coloca como primeira prioridade a adoção de medidas de prevenção e de alargamento da capacidade de resposta do Serviço Nacional de Saúde, visando o combate ao seu alastramento e a resposta clínica.

A situação que o País e o Mundo atravessam, com medidas excepcionais para situações excepcionais, não pode ser usado e instrumentalizado para, aproveitando legítimas inquietações, servir de pretexto para o agravamento da exploração e para o ataque aos direitos dos trabalhadores.

Estes dias dão um perigoso sinal de até onde sectores patronais estão dispostos a ir espezinhando os direitos dos trabalhadores. Indiciando um percurso que a não ser travado lançará as relações laborais numa verdadeira «lei da selva», tem-se assistido à multiplicação de atropelos de direitos e arbitrariedades.

Para além dos despedimentos selvagens de milhares de trabalhadores, de que são particular exemplo os que têm vínculos precários, nomeadamente das Empresas de Trabalho Temporário e trabalhadores em período experimental; a colocação de trabalhadores em férias forçadas; a alteração unilateral de horários; a redução de rendimentos por via do *layoff* e também pelo corte de prémios e subsídios, entre os quais o subsídio de refeição, designadamente a quem é colocado em teletrabalho; a recusa do exercício dos direitos parentais; são exemplos que ilustram a ofensiva em curso contra os trabalhadores, os seus salários, os seus direitos e o seu emprego.

Para além destes exemplos existem milhares de trabalhadores no nosso País cujas entidades patronais decidiram encerrar os estabelecimentos, por iniciativa própria ou por orientação e imposição das autoridades de saúde e do Governo, sem prestar aos seus trabalhadores qualquer informação ou esclarecimento e em muitas situações com salários em atraso.

Milhares de trabalhadores encontram-se neste momento com salários em atraso relativos aos meses de março e abril e, ainda, em alguns casos, os salários relativos ao mês de fevereiro. A pretexto da situação epidémica muitos patrões decidiram desresponsabilizar-se do cumprimento pontual das suas obrigações perante os seus trabalhadores, nomeadamente do pagamento dos seus salários. Esta desresponsabilização deixa estes trabalhadores numa situação de extrema fragilidade, sem condições de assegurar sequer a sua subsistência e de cumprir de forma cabal os compromissos assumidos.

Os artigos 325.º e seguintes do Código do Trabalho estabelece e regula a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição dando aos trabalhadores a possibilidade de suspender os seus contratos de trabalho e de terem, por consequência, acesso a prestações por desemprego. Este regime foi criado com o objetivo de fornecer aos trabalhadores um instrumento para que, sem a necessidade de cessação do contrato de trabalho, possam ter acesso a prestações por desemprego.

No entanto este regime, conforme previsto no Código do Trabalho, é moroso e burocrático. Exige-se que para que os trabalhadores possam requerer a suspensão do contrato já existam salários em atraso há pelo menos 15 dias, ou seja, exige que o trabalhador esteja pelo menos 15 dias sem qualquer rendimento. Adicionando todos os prazos de antecedência e de possibilidade de resposta até à declaração da suspensão do contrato o trabalhador poderá estar pelo menos 33 dias sem qualquer rendimento. A estes dias deverá sempre ser acrescentado o tempo necessário análise e deferimento da atribuição da prestação por desemprego pela segurança social.

Sem prejuízo da eventual necessidade de alteração do regime previsto no Código do Trabalho, este projeto de lei do PCP visa criar um regime excepcional e temporário de suspensão do contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição com objetivo de redução substancial dos prazos.

Visa também assegurar que nestes casos os trabalhadores que requererem as prestações por desemprego vêem os seus prazos de garantia reduzidos para metade.

Assim, ao abrigo da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento da Assembleia da República, o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei cria um regime excepcional e temporário de suspensão do contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição, até à cessação das medidas excepcionais e temporárias de resposta à epidemia SARS-CoV-2.

Artigo 2.º

Requisitos da suspensão de contrato de trabalho

1 – No caso de falta de pagamento pontual da retribuição por período de 5 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador pode suspender o contrato de trabalho mediante comunicação por escrito ao empregador e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral com a antecedência mínima de três dias em relação à data da suspensão.

2 – O trabalhador pode suspender o contrato de trabalho antes de decorrido o período de 5 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito que prevê que não vai pagar a retribuição em dívida até ao termo daquele prazo.

3 – A falta de pagamento pontual da retribuição por período de 5 dias é declarada, a pedido do trabalhador, pelo empregador, no prazo de três dias ou, em caso de recusa, pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no dia seguinte ao término do prazo concedido ao empregador.

4 – A suspensão do contrato de trabalho produz efeitos no dia seguinte ao decurso dos prazos previstos nos números 1 e 3 do presente artigo.

5 – A declaração referida no n.º 2 ou no n.º 4, deve especificar o montante das retribuições em dívida e o período a que reportam.

6 – O regime previsto no artigo 325.º e seguintes do Código do Trabalho aplica-se com as necessárias alterações.

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 3.º

Direito a prestações de desemprego em situação de suspensão de contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição

1 – O trabalhador que suspenda o contrato de trabalho nos termos definidos na presente lei tem direito a prestações de desemprego durante o período de suspensão.

2 – As prestações por desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias, ou em caso de recusa, mediante declaração do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, o incumprimento da prestação no período em causa.

3 – Na situação prevista no número anterior o Estado fica sub-rogado nos direitos e privilégios creditórios do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

4 – Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

a) Da retribuição devida em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa ou estabelecimento por período igual ou superior a 5 dias;

b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

5 – Os prazos de garantia previstos para atribuição das prestações de desemprego são reduzidos para metade para as situações previstas no presente artigo.

Artigo 4.º

Financiamento

Os montantes suportados para execução do regime previsto na presente lei são assegurados pelo Orçamento do Estado.

Artigo 5.º

Entrada em vigor e vigência

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigora até à cessação das medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia SARS-CoV-2.

Assembleia da República, 29 de maio de 2020.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — Paula Santos — António Filipe — João Dias — Alma Rivera — Duarte Alves — Vera Prata — Bruno Dias — Ana Mesquita — Jerónimo de Sousa.

PROJETO DE LEI N.º 448/XIV/1.ª**INTRODUZ UMA NORMA INTERPRETATIVA DO ARTIGO 285.º DO CÓDIGO DO TRABALHO, TORNANDO OBRIGATÓRIA A SUA APLICAÇÃO À ADJUDICAÇÃO, POR CONCURSO PÚBLICO, DE PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS PÚBLICOS****Exposição de motivos**

A proteção dos direitos dos trabalhadores é uma pedra basilar da política laboral a prosseguir quer pelo Governo quer pelo Parlamento e isto aplica-se não apenas no caso das relações laborais em curso mas também no caso de transmissão das relações laborais para outro empregador e para exercício das mesmas funções.

É nesta base que o Código do Trabalho prevê um conjunto de medidas que salvaguardam os trabalhadores, nomeadamente em matéria salarial, de progressão, de parentalidade e outras eventualidades, entre outras matérias muito diversificadas.

E é também nessa base que o mesmo diploma prevê a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de estabelecimento.

A aplicação desta premissa já levou o Parlamento, na anterior legislatura, a aprovar alterações com vista a densificar o conceito de unidade económica, limitando conseqüentemente o juízo de discricionariedade que levou a avaliações casuísticas, muitas vezes erradas.

Confrontamo-nos agora com novas reivindicações em função do não reconhecimento dos direitos dos trabalhadores no caso de trabalhadores que, prestando o mesmo serviço, no mesmo local e nas mesmas condições, mudam de entidade empregadora, seja por via da contratação pública, seja por via da contratação de empresas concorrentes na prestação de serviços.

Em qualquer das situações continuamos a estar perante trabalhadores que são transferidos para outra empresa em função da transmissão de um determinado estabelecimento, devendo, no espírito do legislador para o artigo 285.º do Código do Trabalho, ficar salvaguardados todos os direitos dos trabalhadores já adquiridos.

Tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos, a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que, o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova empresa ou seja assumida pela entidade a quem os serviços sejam prestados, garantimos, com a presente alteração a aplicação deste artigo às situações de alteração dos concessionários de serviços públicos e às situações de transmissão de trabalhadores para outros estabelecimentos para exercício das mesmas funções e no mesmo local.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista, abaixo-assinados, apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede ao aditamento de uma disposição interpretativa do n.º 1 do artigo 285.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, tornando obrigatória a sua aplicação à contratação de serviços por entidades adjudicantes abrangidas pelo Código dos Contratos Públicos.

Artigo 2.º

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

É aditado à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, com a seguinte redação:

«Artigo 11.º-A

Norma interpretativa

O disposto no n.º 1 do artigo 285.º é aplicável à contratação de serviços por entidades adjudicantes abrangidas pelo Código dos Contratos Públicos.»

Artigo 3.º

Produção de efeitos

A norma aditada pelo artigo anterior tem natureza interpretativa, produzindo efeitos desde a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Palácio de S. Bento, 9 de junho de 2020.

As Deputadas e os Deputados do PS: Tiago Barbosa Ribeiro — Marina Gonçalves — Fernando José — Hugo Costa.

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.