



DIÁRIO

da Assembleia da República

XVI LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 574, 577 e 578/XVII/1.ª):

N.º 574/XVII/1.ª (PCP) — Cria o subsídio de alimentação no setor privado.

N.º 577/XVII/1.ª (PCP) — Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e décima sétima alteração à Lei n.º

35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

N.º 578/XVII/1.ª (PCP) — Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPETIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES E A TODAS AS ESTRUTURAS REPRESENTATIVAS DOS
TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

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 6 de março a 5 de abril de 2025, as iniciativas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 574/XVII/1.ª (PCP) — Cria o subsídio de alimentação no setor privado, 577/XVII/1.ª (PCP) — Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e décima sétima alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e 578/XVI/1.ª (PCP) — Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

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 e todas as estruturas representativas dos trabalhadores da Administração Pública 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 574/XVI/1.^a
CRIA O SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO NO SETOR PRIVADO

Exposição de motivos

A qualidade do emprego, as características que estão subjacentes à relação de emprego, materializadas nas condições de trabalho concretas, determinam, em grande medida, os problemas laborais e sociais existentes.

O aprofundar da exploração, por via do ataque aos direitos, à contratação coletiva, do modelo de baixos salários e multiplicação das formas de precariedade, traduzem-se hoje nos 1,7 milhões de trabalhadores que não recebem qualquer valor de subsídio de alimentação, criando discriminações que não são aceitáveis e para as quais a lei não dá resposta, uma vez que não assegura a todos os trabalhadores o subsídio de alimentação.

É neste quadro que o PCP apresenta a proposta de aditamento, no Código do Trabalho, do subsídio de alimentação como um direito de todos os trabalhadores, que integra a retribuição do trabalhador que deverá ter um valor mínimo igual ao estipulado para a Administração Pública e que o seu aumento deve ser regulado na contratação coletiva.

Nestes termos, ao abrigo da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do artigo 4.º do Regimento, os Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Aditamento ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Para assegurar a todos os trabalhadores o subsídio de alimentação, é aditado ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, um novo artigo 262.º-A com a seguinte redação:

«Artigo 262.º-A
Subsídio de alimentação

1 – O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho, de valor mínimo igual ao estabelecido em cada ano para os trabalhadores da Administração Pública.

2 – Em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode ser estabelecido um subsídio de alimentação de valor superior ao previsto no número anterior, bem como o seu pagamento em espécie.

3 – O subsídio de alimentação é pago mensalmente por referência a 22 dias úteis, não sendo devido nos dias em que não haja efetiva prestação de trabalho.

4 – Tem direito ao subsídio de refeição o trabalhador que preste atividade por período igual ou superior a metade do período normal de trabalho.

5 – O subsídio de alimentação integra a retribuição do trabalhador.

6 – O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito a subsídio de alimentação nos termos previstos nos números anteriores.

7 – Constitui contraordenação grave o incumprimento do previsto nos números anteriores.»

Assembleia da República, 25 de fevereiro de 2025.

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

PROJETO DE LEI N.º 577/XVI/1.^a**REPÕE OS VALORES DE PAGAMENTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR, PARA TODOS OS TRABALHADORES (VIGÉSIMA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO E DÉCIMA SÉTIMA ALTERAÇÃO À LEI N.º 35/2014, DE 20 DE JUNHO, QUE APROVA A LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS)****Exposição de motivos**

A degradação geral das condições de vida da maioria dos portugueses foi resultado da política de exploração que promoveu baixos salários e pensões, cortes nos seus montantes, desemprego, eliminação de apoios sociais – abono de família, complemento solidário para idosos, rendimento social de inserção – e criou uma situação social dramática.

Nesta estratégia, as alterações às leis laborais, promovidas por sucessivos Governos, e de forma particularmente grave pelo Governo PSD/CDS, entre 2011 e 2015, 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 promovida pelo Governo PSD/CDS-PP 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 que são símbolos de independência nacional e soberania popular.

Visou a diminuição de salários, designadamente com o corte para metade no pagamento do trabalho em dias de descanso, feriados e horas extraordinárias; apontou para o agravamento e generalização do banco de horas, prolongando o horário de trabalho e pondo em causa a articulação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

Promoveu 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.

Promoveu os 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.

Constituiu um forte ataque à 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.

O corte de 50 % no pagamento do trabalho suplementar, do trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal foi aplicado a todos os trabalhadores até 2015, sendo que desde então apenas as situações abrangidas pela contratação coletiva garantem o pagamento sem redução. No entanto, várias empresas têm incumprido a lei e negado o pagamento do trabalho suplementar, em dia de descanso semanal ou em dia feriado sem redução de 50 % do seu valor.

Assim, mantém-se ainda o corte no pagamento para todos os trabalhadores não abrangidos pela contratação coletiva, pelo que é de elementar justiça assegurar a sua aplicação a todos. Tal significaria a reposição do pagamento do trabalho extraordinário com um acréscimo de 50 % na primeira hora e de 75 % nas horas seguintes; e a reposição do direito a descanso compensatório correspondente a igual período das horas trabalhadas ou a um acréscimo de 100 % no salário no caso de trabalho em dia feriado.

Com o presente projeto de lei, o PCP propõe a reposição dos montantes e regras de cálculo do pagamento do trabalho extraordinário, trabalho suplementar em dia de descanso semanal e em dia feriado.

O PCP considera que só uma legislação laboral que retome a sua natureza de proteção da parte mais débil, os trabalhadores, é compatível com uma perspetiva progressista e com o desenvolvimento económico e 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 visa a reposição do pagamento do trabalho suplementar para 50 % da retribuição na primeira hora, 75 % nas horas e frações subsequentes e para 100 % no caso de ser prestado em dia descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, para todos os trabalhadores.

Artigo 2.º

Alteração ao Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Os artigos 226.º, 229.º, 268.º e 269.º do Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«[...]»

Artigo 226.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) (*Revogada.*)

4 – [...]

[...]

Artigo 229.º

[...]

1 – O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal complementar tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 – O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

3 – [...]

4 – [...]

5 – O descanso compensatório é marcado por escolha do trabalhador, salvo quando esta marcação possa prejudicar de forma determinante a organização do trabalho por parte da entidade patronal, caso em que deve ser marcado por acordo entre as partes.

6 – O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores.

7 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.

[...]

Artigo 268.º

[...]

1 – O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) **50 %** pela primeira hora ou fração desta e **75 %** por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) **100 %** por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado;

2 – (*Revogado.*)

3 – O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores.

4 – [...]

5 – [...]

Artigo 269.º

[...]

1 – [...]

2 – O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório **de igual duração ou acréscimo de 100 % da retribuição correspondente.**

3 – O trabalhador que presta trabalho em dia feriado tem ainda direito a descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes, devendo ser marcado por acordo entre trabalhador e empregador.

4 – (*Anterior n.º 3.*)

[...]»

Artigo 3.º

Alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 162.º e 165.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«[...]

Artigo 162.º

[...]

1 – A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) **50 %** da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) **75 %** da remuneração, nas horas ou frações subseqüentes.

2 – O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado ou descanso compensatório de duração igual.

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – Por **escolha do** trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

Artigo 165.º

[...]

1 – [...]

2 – O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a descanso compensatório com **duração de igual duração e acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao trabalhador**, na ausência de acordo entre as partes.

[...]»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

2 – O disposto no artigo 3.º produz efeitos com a entrada em vigor do Orçamento do Estado posterior à aprovação da presente lei.

Assembleia da República, 25 de fevereiro de 2025.

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

PROJETO DE LEI N.º 578/XVI/1.^a

ALTERA O REGIME DO DESPEDITO COLETIVO E DO DESPEDITO POR EXTIÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E REVOGA O DESPEDITO POR INADAPTAÇÃO (VIGÉSIMA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)

Exposição de motivos

As alterações às leis laborais, promovidas por sucessivos Governos, 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 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 um elevado número de postos de trabalho.

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.

Facilitar os despedimentos, não aumentou o emprego como ardidamente foi dito, mas antes agravou o desemprego. A dimensão das alterações gravosas do Código do Trabalho tornou bem evidente que o objetivo 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.

Quando em 2023 o Código do Trabalho foi novamente revisto, a pretexto de uma suposta «Agenda do Trabalho Digno», o PS e o PSD recusaram as propostas do PCP que revertiam as normas gravosas de 2012.

Com a presente iniciativa, o PCP propõe:

- A alteração dos critérios e requisitos para o despedimento coletivo e para o despedimento por extinção do posto de trabalho, no sentido de limitar os respetivos critérios;
- A revogação do despedimento por inadaptação;
- O agravamento do quadro contraordenacional do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho;
- A reposição do prazo de um ano para impugnação do despedimento;
- A garantia do pagamento de compensação ao trabalhador correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, repondo-se os montantes e regras de cálculo nas compensações por despedimento.
- A garantia de que, no caso de ilicitude do despedimento, a indemnização em substituição da reintegração corresponda 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;
- A garantia de que o recebimento pelo trabalhador de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho não afasta o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude;
- A alteração dos critérios de cálculo da compensação, em que o cálculo é feito sobre a retribuição e não apenas sobre a retribuição base, a revogação dos limites do montante da compensação a pagar e o afastamento da presunção de aceitação do despedimento pela aceitação da compensação pelo trabalhador;
- A obrigação da entidade patronal fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando disso conhecimento a todas as entidades que participam no processo;
- No caso do despedimento coletivo propõe-se o aumento do prazo para dez dias úteis da constituição da comissão representativa dos trabalhadores em despedimento coletivo;

▪ No caso do despedimento por extinção do posto de trabalho propõe-se o afastamento do despedimento sempre que exista posto de trabalho compatível para colocação dos trabalhadores.

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 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 décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, 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 359.º, 360.º a 364.º, 366.º, 368.º, 369.º e 371.º, 387.º, 389.º e 391.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 359.º

[...]

1 – [...]

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) [...]

c) [...]

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 **10** 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 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por **peritos** nas reuniões de negociação.

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 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no n.º 1, podem ser requeridos documentos ao empregador para prova da motivação invocada.

4 – (*Anterior n.º 3.*)

5 – Terminada a fase de informação e consulta, os serviços do ministério responsável pela área laboral, emitem parecer no prazo de 15 dias, sobre a existência de fundamento substancial para o despedimento coletivo.

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

Artigo 363.º

[...]

1 – [...]

a) (*Revogada.*)

b) (*Revogada.*)

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 **no presente artigo**.

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, **contratos de trabalho a tempo parcial ou contratos de prestação de serviços** para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) [...]

e) [...]

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;

e) Menos impacto na vida do trabalhador.

3 – 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.**

4 – [...]

5 – [...]

6 – Constitui contraordenação **muito grave o despedimento com violação do disposto nos n.º 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 371.º

[...]

1 – Decorridos **30 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) O motivo da extinção do posto de trabalho;

b) A 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 ou depósito bancários;**

e) [...]

3 – Na falta de verificação de todos os requisitos e fundamentos substanciais constantes nos artigos anteriores, a decisão de extinção do posto de trabalho é ilícita.

4 – 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) *(Revogada.)*

b) *(Revogada.)*

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.

5 – 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.

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

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 transito 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 à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, na redação atual, um novo artigo 387.º-A 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 prejudica 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, na redação atual.

Artigo 5.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 25 de fevereiro de 2025.

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

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:

a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;

b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;

c) 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:

a) Identificação do projecto ou proposta;

b) Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;

c) 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;

d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;

e) 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*.