APRECIAÇÃO PÚBLICA

Diploma:
Proposta de lei n.º 2/XII (1.ª) Projecto de lei n.º _____/XII (1.ª)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

SINDICATO FERROVIARIO DA REVISÃO COMERCIAL ITINERANTE

Morada ou Sede:

TRAVESSA DO MEIO Nº 1 R/C

Local - LISBOA

Código Postal - 2625-134

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Divisão de Apoio às Comissões
CSST
Nº Único 401620
Entrada/Saída nº 162 Data 23/8/11

Endereço Electrónico - __sfrci@mail.telepac.pt

Contributo:

Questões Prévias:

As propostas apresentadas afiguram-se apenas como demonstrativas de que daqui para diante os empresários podem investir à vontade que as indemnizações por despedimento já não são pesadas. Compensa receber subsídios e que depois de esbanjados é fácil e barato despedir, sem qualquer justificação.

Essa mensagem dada aos empresários que pagam os salários mais baixos da EU faz com que o nosso País seja cada vez mais de terceiro mundo.

Aliás, o que se impunha era uma alteração da legislação laboral que responsabilizasse os empregadores e que os impedisse de se locupletarem com o dinheiro dos contribuintes (subsídios do Estado concedidos a quem se quer instalar em Portugal).

Seria preferível que se extinguissem os Tribunais de Trabalho e de uma vez por todas se declarasse que de nada vale um trabalhador impugnar um despedimento, estar 5 anos à espera de sentença e depois receber uma indemnização miserável. De facto, tal como noutras áreas o crime compensa e o Governo apenas serve para proteger e aliviar a carga aos infractores que precisam de ganhar mais.

Aliás, o mesmo sucede com os Bancos que ficam com a maior fatia do bolo dado pela Troika e na altura de distribuir os riscos e as perdas do mercado imobiliário compram as casas para

eles próprios por 50% e promovem a venda de imediato por 80% e à parte executam a hipoteca pelos outros 50% e assim sucessivamente podendo a mesma casa gerar receitas exorbitantes, tramando o cliente que é ao mesmo tempo trabalhador, vêm a indemnização reduzida ao mínimo e o conceito de justa causa eliminado na prática.

Nem os bancos promovem o desenvolvimento económico nem as entidades empregadoras ganham produtividade e posição relevante no mercado.

Dar a maior fatia aos bancos é suicido tramar os trabalhadores sem lhes garantir futuro e apenas incentivar as empresas que circulam a receber subsídios e influenciar velhos e novos governos não é governar, mas sim satisfazer gulas e apetites selvagens.

Por este andar o Governo está a optar por um País sem futuro, continua a não dar atenção a sindicatos credíveis e a curto prazo fica claro que não vai exigir responsabilidades a quem vive (com rendas caríssimas) à conta do Estado.

Mais uma oportunidade perdida e não se diga que as medidas estão a ser credíveis por Bruxelas uma vez que esse marketing apenas serve para legitimar más opções.

Uma actuação ponderada exige a manutenção de um equilíbrio das partes na relação laboral só possível com mais tempo e melhor envolvimento das partes.

Aliás, o fundo que garanta o pagamento não tem o nascimento garantido, basta ver que o legislador tira direitos aos trabalhadores e permite às empresas que adiram ou não aos fundos. Tratamento diferente!

Mais, os jovens com o anúncio de tais medidas procuram ainda mais postos de trabalho no estrangeiro e o Governo fica a gerir "velhos", "estrangeiros não qualificados" e empregadores blindados da intervenção dos tribunais do Trabalho que perdem quase todos os poderes e ficam ser soberania para punir os infractores.

A Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª redução do valor das compensações por cessação do contrato de trabalho, que o Governo apresentou à Assembleia da República visa facilitar os despedimentos, mediante a redução dos valores das indemnizações em caso de: a) cessação do contrato de trabalho em comissão de serviço; b) resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério; c) caducidade de contrato de trabalho temporário ou a termo; d) caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa; e) despedimento colectivo; f) despedimento por extinção do posto de trabalho; e g) despedimento por inadaptação.

Trata-se de uma proposta que ao pretender facilitar os despedimentos é contra os direitos dos trabalhadores, contra o emprego e é geradora de mais desemprego. È ainda uma proposta cínica, porquanto é apresentada como "tendente à protecção e à criação de emprego" quando, na verdade, elimina a compensação nos casos de caducidade do contrato de trabalho a termo e

de trabalho temporário com a alegação que, quer combater a "segmentação do mercado de trabalho" especialmente do emprego dos jovens.

A Proposta em causa, constitui mais uma peça dirigida à fragilização, se não à destruição do direito do trabalho, enquanto direito de protecção dos trabalhadores, que visa promover a precariedade dos vínculos laborais e reduzir rendimentos dos trabalhadores, promovendo mais desemprego e mais insegurança no emprego, pelo que merece um absoluto repúdio deste Sindicato.

EM CONCLUSÃO:

A) A proposta deve ser retirada e encetado um processo legislativo que viabilize a criação e não a extinção do mercado de trabalho.

B) A segurança no emprego; a melhoria nos salários e a ameaça de sancionar os empregadores saltitantes e salteadores com a manutenção de poderes nos juízes do tribunais de trabalho são condições imprescindíveis à manutenção de uma mercado laboral.

C) Por último, o que está em causa é mais um ataque serrado quer aos tribunais quer aos sindicatos garantes (último reduto) dos direitos indisponíveis dos cidadãos perante governos fracos ou que deixam de se preocupar com os trabalhadores para apenas fazerem o que os bancos e as grandes empresas lhe encomendam.

D) Enquanto não se exigirem responsabilidades a quem "desviou milhões", não se revogaram contratos ruinosos Portugal não recupera e atacar desta forma os trabalhadores sem se dizer quanto se ganha ou quanto se poupa todos ficamos convencidos que a politica anterior continua com novas vestes, mas um apetite ainda mais voraz.

Data

12 - AGOSTO - 2011

Assinatura

SINDICATO FERROVIÁRIO DA REVISÃO COMERCIAL ITINERANTE

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

Quarta-feira, 27 de Julho de 2011

Número 2

DIÁRIO da Assembleia da República

XII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Proposta de lei n.º 2/XII (1.ª):

Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação ao contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 27 de Julho a 15 de Agosto de 2011, o diploma seguinte:

Proposta de lei n.º 2/XII (1.ª) — *Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação ao contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio electrónico dirigido a: *Comissao.10A-CSSTXII@ar.parlamento.pt;* ou em carta, dirigida *à Comissão Parlamentar de Segurança Social e Trabalho,* Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx.

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 Segurança Social e Trabalho,* devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROPOSTA DE LEI N.º 2/XII (1.ª)

PROCEDE À SEGUNDA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO EM ANEXO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, ESTABELECENDO UM NOVO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO EM DIVERSAS MODALIDADES DE CESSAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO, APLICÁVEL APENAS AOS NOVOS CONTRATOS DE TRABALHO

Exposição de motivos

Em sede da Comissão Permanente de Concertação Social foi firmado, em 22 de Março de 2011, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego.

Encontra-se previsto no mencionado Acordo que o Governo estabeleça limites aos valores da compensação e indemnização devidas ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho, sendo esse regime aplicável aos contratos a celebrar após a data da entrada em vigor do novo diploma.

Posteriormente, em 17 de Maio de 2011, foi assinado o Memorando de Políticas Económicas e Financeiras, no qual o Estado Português assume um conjunto de compromissos perante a União Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu, designadamente referentes ao mercado de trabalho.

Consta da Parte E do Memorando, com o título «Melhorar a Competitividade através das Reformas Estruturais», que o Estado Português deve implementar reformas tendentes à protecção e à criação de emprego, em especial para os jovens, de combate à segmentação do mercado de trabalho e à respectiva flexibilização e à melhoria da competitividade das empresas, procedendo, para tanto, à revisão da legislação laboral.

Neste contexto, foi assumido pelo Estado português o compromisso de, até Julho de 2011, estabelecer idêntico regime jurídico relativo às compensações por cessação de contratos de trabalho, com ou sem termo, reduzindo o valor das compensações, dos contratos de trabalho celebrados após a data da sua entrada em vigor, para 10 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, acrescendo, ainda, 10 dias adicionais suportados por um fundo, de base empresarial, financiado pelos empregadores.

Através do novo modelo são estabelecidos, para os novos contratos de trabalho, novos limites ao valor da compensação devida em caso de cessação do contrato de trabalho em comissão de serviço, resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério, caducidade do contrato de trabalho temporário e do contrato de trabalho a termo, caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa, bem como em caso de despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

Elimina-se também a previsão legal de que a compensação, nas referidas situações de cessação do contrato de trabalho, não pode ser inferior a três meses de retribuição.

Saliente-se que, parte das alterações previstas no presente diploma apenas entrará em vigor no momento do início da vigência da legislação do fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho, sem prejuízo da entrada em vigor imediata dos critérios de fixação da compensação, assim como do seu limite máximo, por cujo pagamento integral ficará responsável, até esse momento, o empregador.

A presente lei visa dar cumprimento ao compromisso acima referido, na sequência do acordado a tal respeito no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, inserindo-se, ainda, a mesma num contexto mais vasto de cumprimento dos compromissos internacionais assumidos e de execução do Programa do XIX Governo Constitucional.

Assim:

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

Artigo 1.º
Alteração do Código do Trabalho

Os artigos 106.º, 127.º, 164.º, 177.º, 180.º, 190.º, 192.º, 194.º, 344.º, 345.º, 346.º, 347.º, 360.º, 372.º, 379.º, 383.º, 384.º e 385.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 106.º
[...]

1 - [...]
2 - [...]
3 - [...]

a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) [...]
e) [...]
f) [...]
g) [...]
h) [...]
i) [...]
j) [...]
l) [...]
m) A identificação do fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho a que o empregador está vinculado.

4 - [...]
5 - [...]

Artigo 127.º
[...]

1 - [...]
2 - [...]
3 - [...]
4 - [...]
5 - O empregador deve ainda, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a vinculação a fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho.
6 - A alteração dos elementos referidos nos números anteriores deve ser comunicada no prazo de 30 dias.
7 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea *j*) do n.º 1 ou nos n.os 4, 5 ou 6.

Artigo 164.º
[...]

1 - [...]

a) [...]
b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à

comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º ou, tratando-se de novo contrato de trabalho, nos termos do artigo 366.º-A;

c) Tendo sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º ou do artigo 366.º-A, consoante o caso.

2 - [...]

3 - [...]

Artigo 177.º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - [...]

4 - O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda em anexo documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respectivo contrato.

5 - [*Anterior n.º 4*].

6 - [*Anterior n.º 5*].

7 - [*Anterior n.º 6*].

Artigo 180.º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - Caso a nulidade prevista no número anterior concorra com a nulidade do contrato de utilização de trabalho temporário, prevista no n.º 2 do artigo 176.º ou no n.º 5 do artigo 177.º, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º.

Artigo 190.º

[...]

1 - [...]

a) Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação devida pelo empregador pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;

b) [...]

2 - [...]

Artigo 192.º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

a) [...]
b) [...]
c) Não vinculação a fundo de compensação pela cessação do contrato de trabalho ou não cumprimento da respectiva obrigação de financiamento, nos casos legalmente exigíveis.

3 - [...]
4 - [...]

Artigo 194.º
[...]

1 - [...]
2 - [...]
3 - [...]
4 - [...]
5 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º ou, tratando-se de novo contrato de trabalho, no artigo 366.º-A.
6 - [...]
7 - [...]

Artigo 344.º
[...]

1 - [...]
2 - [...]
3 - Tratando-se de novos contratos de trabalho a termo certo, a compensação a que o trabalhador tem direito nos termos do número anterior é determinada de acordo com o disposto no artigo 366.º-A.
4 - [*Anterior n.º 3*].
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 e 3.

Artigo 345.º
[...]

1 - [...]
2 - [...]
3 - [...]
4 - Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos dos n.os 2 a 4 do artigo anterior.
5 - [...]

Artigo 346.º
[...]

1 - [...]
2 - [...]
3 - [...]
4 - [...]
5 - [...]
6 - Tratando-se de novos contratos de trabalho, o trabalhador tem direito à compensação nos termos do artigo 366.º-A.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 5 e 6.

Artigo 347.º
[...]

1 - [...]
2 - [...]
3 - [...]
4 - [...]
5 - Na situação prevista no n.º 2, o trabalhador tem direito à compensação nos termos do artigo 366.º, ou, tratando-se de novos contratos de trabalho, nos termos do artigo 366.º-A.
6 - [*Anterior n.º 5*].

Artigo 360.º
[...]

1 - [...]
2 - [...]

a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) [...]
e) [...]
f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou, tratando-se de novos contratos de trabalho, no artigo 366.º-A, ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - [...]
4 - [...]
5 - [...]
6 - [...]

Artigo 372.º
[...]

Ao trabalhador despedido por extinção de posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º-A.

Artigo 379.º
[...]

Ao trabalhador despedido por inadaptação aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º-A.

Artigo 383.º
[...]

[...]

a) [...]
b) [...]
c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a

compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º ou o artigo 366.º-A, consoante os casos, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363.º.

Artigo 384.º
[...]

[...]

a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º ou o artigo 366.º-A, consoante os casos, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363.º.

Artigo 385.º
[...]

[...]

a) [...]
b) [...]
c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º ou o artigo 366.º-A, consoante os casos, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363.º.»

Artigo 2.º
Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado ao Código do Trabalho, o artigo 366.º-A, com a seguinte redacção:

«Artigo 366.º-A
Compensação para novos contratos de trabalho

1 - Em caso de despedimento colectivo referente a novos contratos de trabalho, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a suportar pelo empregador e pelo fundo de compensação respectivo.

2 - Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

4 - A compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, com um limite máximo de 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida.

5 - O empregador está obrigado a vincular-se ao fundo de compensação a que se refere o n.º 1 e a contribuir para o seu financiamento, nos termos de legislação própria.

6 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação devida pelo empregador prevista neste artigo.

7 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária

deste recebida.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5.»

Artigo 3.º

Aplicação da lei no tempo

1 - O disposto na alínea *m*) do n.º 3 do artigo 106.º, no n.º 5 do artigo 127.º, nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 do artigo 164.º, no n.º 4 do artigo 177.º, na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 192.º, no n.º 5 do artigo 194.º, no n.º 3 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º, no n.º 6 do artigo 346.º, no n.º 5 do artigo 347.º, na alínea *f*) do n.º 2 do artigo 360.º, no artigo 372.º, no artigo 379.º, na alínea *c*) do artigo 383.º, na alínea d) do artigo 384.º e na alínea *c*) do artigo 385.º, na presente redacção, bem como o disposto no novo artigo 366.º-A, aplica-se apenas aos novos contratos de trabalho.

2 - Consideram-se novos contratos de trabalho os contratos celebrados após a entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 4.º

Direito transitório

Enquanto não estiver vinculado a fundo de compensação pela cessação do contrato de trabalho, nos termos a regular por legislação própria, compete exclusivamente ao empregador o pagamento integral da compensação prevista no artigo 366.º-A.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

1 - O disposto nos n.os 6 e 7 do artigo 127.º, nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 do artigo 164.º, no n.º 3 do artigo 180.º, na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 190.º, no n.º 5 do artigo 194.º, nos n.os 3 e 5 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º, nos n.os 6 e 7 do artigo 346.º, no n.º 5 do artigo 347.º, na alínea *f*) do n.º 2 do artigo 360.º, no artigo 366.º-A, no artigo 372.º, no artigo 379.º, na alínea *c*) do artigo 383.º, na alínea *d*) do artigo 384.º e na alínea c) do artigo 385.º, na redacção conferida pelo presente diploma, entra em vigor no dia seguinte ao da respectiva publicação.

2 - O disposto na alínea *m*) do n.º 3 do artigo 106.º, no n.º 5 do artigo 127.º, no n.º 4 do artigo 177.º e na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 192.º, na redacção conferida pelo presente diploma, entra em vigor na data do início da vigência da legislação que regule o fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 20 de Julho de 2011.

O Primeiro-Ministro, Pedro Manuel Mamede Passos Coelho — O Ministro Adjunto e dos Assuntos Parlamentares, Miguel Fernando Cassola de Miranda Relvas.

A DIVISÃO DE REDACÇÃO E APOIO AUDIOVISUAL.

APRECIAÇÃO PÚBLICA

Diploma:

☐ Proposta de lei n.º _____/XII (1.ª) ☐ Projecto de lei n.º _____/XII (1.ª)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

_____

_____

Morada ou Sede:

_____

_____

Local _____

Código Postal _____

Endereço Electrónico _____

Contributo:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data _____

Assinatura _____

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

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:

a) Contrato de trabalho;
b) Direito colectivo de trabalho;
c) Segurança e saúde no trabalho;
d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
e) Formação profissional;
f) 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.