



DIÁRIO

da Assembleia da República

XV LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Proposta de Lei n.º 15/XV/1.^a (GOV):
Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 22 de junho a 22 de julho de 2022, o diploma seguinte:

Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV) — *Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.*

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

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho, Segurança Social e Inclusão*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROPOSTA DE LEI N.º 15/XV/1.^a
PROCEDE À ALTERAÇÃO DE LEGISLAÇÃO LABORAL NO ÂMBITO DA AGENDA DE TRABALHO
DIGNO

Exposição de motivos

Nos últimos anos, o Governo estabeleceu um conjunto de grandes prioridades na regulação do mercado de trabalho com vista à promoção do trabalho digno, desde logo promovendo o emprego e a sua qualidade, reduzindo a precariedade e incentivando a negociação coletiva.

Estas prioridades tiveram tradução em diferentes iniciativas e programas de política pública, nomeadamente nas políticas ativas de emprego e formação, no aumento programado e progressivo da retribuição mínima mensal garantida e em alterações ao enquadramento normativo relacionado com o combate à precariedade e a promoção da negociação coletiva.

Entre as alterações legislativas nestas matérias destaca-se a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, aprovada no seguimento de um acordo de Concertação Social celebrado em 2018 para «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva».

Ao longo deste período, a generalidade dos indicadores do mercado de trabalho tiveram uma evolução positiva de modo sustentado. Ainda assim, vários dos indicadores relativos ao emprego e desemprego, nomeadamente entre os jovens, ou ao dinamismo da negociação coletiva, não recuperaram por inteiro para os níveis anteriores à crise da primeira metade da década.

Por outro lado, a pandemia da doença COVID-19 teve um forte impacto sobre a economia, com reflexos imediatos nos indicadores do emprego, e ao mesmo tempo expôs e agravou desigualdades no mercado de trabalho. Com efeito, apesar de os impactos mais gravosos da pandemia sobre o emprego terem sido mitigados pelas medidas implementadas pelo Governo em diferentes áreas, desde logo pelos apoios às empresas e à manutenção de postos de trabalho, os efeitos imediatos da pandemia foram visíveis em diferentes dimensões.

Neste quadro, a «Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho» – sinalizada em várias das suas dimensões fundamentais aos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e rerepresentada formalmente nesta sede em maio de 2022 – corresponde a um reforço dos instrumentos e das políticas públicas que têm sido objeto das prioridades prosseguidas pelo Governo, mas que continuam a carecer de aprofundamento, em particular quando considerada a mudança acelerada dos mercados de trabalho, a evolução económica e social e os impactos de uma pandemia que não era suscetível de ser antecipada.

De facto, no quadro pandémico, ficaram dramaticamente expostas as fragilidades dos segmentos mais precários do mercado de trabalho, tendo os impactos sido particularmente visíveis para os jovens e para os trabalhadores com contratos não permanentes. Aliás, os jovens foram dos mais afetados pela crise pandémica desde logo por estarem mais expostos a contratos de trabalho precários, mais voláteis em tempos de crise, representando quase metade do aumento global do desemprego registado neste período.

Assim, a pandemia veio tornar ainda mais evidente a particular fragilidade dos vínculos não permanentes e das chamadas formas atípicas de contratação, bem como os riscos acrescidos que lhes estão associados. Riscos esses que são exponenciados em contextos de forte incidência destes vínculos, designadamente, para os jovens ou em áreas como o trabalho temporário. Igualmente, áreas como o trabalho independente, o recurso a aquisição externa de serviços a entidades terceiras e especialmente as formas mais extremas de exposição a riscos de precariedade social, como o trabalho não declarado, incluindo em setores com características específicas e forte incidência de trabalhadores deslocados, demonstraram durante a pandemia estar expostos desproporcionadamente aos riscos de oscilações nos ciclos do mercado.

É por isso que a presente proposta de lei propõe medidas específicas nestas áreas como a revisão das regras sobre sucessão de contratos a termo, o reforço dos mecanismos de atuação da inspeção do trabalho. Na mesma linha, no âmbito do trabalho temporário, a presente proposta de lei prevê um reforço das regras sobre sucessão de contratos de utilização, a limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário, bem como a introdução de requisitos mais robustos para a atribuição e manutenção de licenças das empresas

de trabalho temporário e obrigatoriedade de vínculos mais estáveis nas empresas de trabalho temporário. É, ainda, alargada a compensação no caso de cessação de contrato a termo, certo ou incerto, para 24 dias por ano.

Em simultâneo, e para reforçar, em particular, a proteção dos trabalhadores mais jovens, a presente proposta de lei prevê um conjunto de disposições que visam prevenir riscos e abusos relativos ao período experimental aplicável às pessoas à procura do primeiro emprego, a par da eliminação da possibilidade de pagar bolsas de estágio de valor inferior a pelo menos 80% do salário mínimo nacional e de medidas tendentes ao reforço da proteção dos direitos dos jovens trabalhadores-estudantes.

Adicionalmente, ficaram também expostos fenómenos de precariedade extrema nas margens, como o trabalho não declarado. Estes fenómenos de total precariedade e exclusão são inaceitáveis, pelo que são propostas medidas como a criminalização do trabalho não declarado ou a introdução de uma sanção acessória que penaliza as empresas condenadas por situações relativas a trabalho não declarado em sede de concursos públicos e apoios públicos.

Por outro lado, a pandemia veio acelerar tendências de mudança no âmbito da transição digital e da prestação de trabalho neste âmbito. Além da maior incidência do teletrabalho, fenómenos como o trabalho prestado através de plataformas digitais ganharam espaço em Portugal, como noutros países. Dimensões que tornaram mais evidentes não apenas as oportunidades, mas também, e talvez sobretudo, os riscos associados às questões emergentes do futuro do trabalho, cruzando em muitos casos novas questões com velhos desafios estruturais, como a formação e qualificação das pessoas (objeto de discussão autónoma), e as questões da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, que ganham novas declinações no âmbito das novas formas de trabalho, mas já constituíam na verdade nós relevantes do ponto de vista sistémico na discussão sobre os equilíbrios do mercado de trabalho.

Neste sentido, a presente proposta de lei vem ainda aprofundar a regulação de novas formas de prestação de trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital, e, desde logo, ao trabalho nas plataformas. Neste âmbito, propõe-se a criação de uma presunção de existência de contrato de trabalho com os operadores de plataforma, ao mesmo tempo que são reforçados os deveres de informação e transparência no que ao uso de algoritmos e de outros sistemas de inteligência artificial em contexto laboral diz respeito.

A negociação coletiva foi também fortemente impactada pela pandemia, depois de anos de recuperação que não haviam sido suficientes para repor os níveis pré-crise financeira de 2009. De facto, no que à negociação coletiva diz respeito, não só esta sofreu um embate no período recente, como está cada vez mais sujeita a pressões que, não sendo novas, têm vindo a agudizar-se e devem continuar a ser combatidas. À erosão da cobertura da negociação coletiva e da densidade sindical, em especial entre os mais jovens, num quadro mais vasto de fragilização do associativismo que é particularmente desafiante nos segmentos mais precários do mercado de trabalho e que encontra novos obstáculos na emergência a novas formas e novas modalidades de prestação de trabalho que não encontram representação nas estruturas associativas tradicionais, são desafios aos quais a presente proposta de lei procura dar resposta. Assim, a presente proposta de lei contempla um conjunto de incentivos positivos à negociação coletiva em sede de apoios públicos e um significativo alargamento da contratação coletiva e, em geral, das relações coletivas de trabalho, a novas categorias de trabalhadores. Por outro lado, reforça ainda de modo inovador o papel dos instrumentos já existentes na lei, e nomeadamente das decisões resultantes de arbitragem necessária, tornando-os mais efetivos na prevenção de vazios de cobertura da negociação coletiva, reforçando-se, ainda, o papel da arbitragem na apreciação da fundamentação invocada para a denúncia de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Vários são os fatores que comprometem, em diferentes perspetivas, os princípios do trabalho digno e, além das questões da qualidade do emprego e das relações laborais, têm implicações que estão para além do mercado de trabalho, desde logo as perspetivas de sustentabilidade demográfica, mas também a margem de competitividade do país nos mercados globais. Assim, na presente proposta de lei, são também valorizados aspetos como o imperativo da conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, em diferentes dimensões como as licenças de parentalidade num quadro de promoção da igualdade entre homens e mulheres, a proteção dos cuidadores informais e a promoção de tempos de trabalho e não trabalho mais equilibrados, incluindo a prevenção do recurso excessivo ao trabalho suplementar, com forte prejuízo da vida pessoal e familiar e, muitas vezes, da criação de mais emprego.

De facto, tal como as questões da precariedade, os desafios da conciliação entre vida profissional, familiar

e pessoal comprometem a igualdade entre homens e mulheres e a sustentabilidade demográfica do país, não apenas na perspetiva da natalidade, mas no curto prazo com o risco de nova deterioração dos saldos migratórios. Por outro lado, colocam também em causa o potencial de crescimento económico, os níveis de produtividade e a posição competitiva da economia nacional, até porque à incerteza e oscilação dos rendimentos, com reflexos na procura agregada, acrescem os níveis salariais mais baixos e o menor investimento das empresas dos trabalhadores com vínculos não permanentes.

Por último, a presente proposta de lei reforça a capacidade de atuação dos serviços públicos, e em particular da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), nestes e noutros domínios. Entre as propostas apresentadas nesta matéria inclui-se o reforço dos poderes da inspeção do trabalho em situações de despedimento com indícios de ilicitude, sendo ao mesmo tempo clarificados os termos da aplicação da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, criada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, em particular ao trabalho prestado sob a forma de empresário em nome individual ou sociedade unipessoal. A atuação da ACT é reforçada também através da revisão do regime das contraordenações laborais e de segurança social, bem como por via da integração da informação sobre utilizadores de trabalho temporário no sistema de informação da segurança social.

Assim, a «Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho» marca não apenas uma preocupação específica com os jovens e jovens adultos, cuja situação e perspetivas são particularmente afetadas pela exposição a formas atípicas de emprego e pela ocorrência de uma segunda grande crise no espaço de uma década, também a dimensão das condições de vida e dos rendimentos não salariais, assegurando um melhor enquadramento para os jovens a entrar no mercado de trabalho e promovendo transições sustentáveis para a vida ativa, mas também um conjunto de desafios estruturais, como sejam o combate à precariedade, nos segmentos mais atingidos e em particular nas suas formas mais extremas, a melhoria dos rendimentos dos trabalhadores, a mobilização de novos instrumentos de estímulo à negociação coletiva e à prevenção de vazios negociais, a promoção de uma mais equilibrada conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a resposta às mudanças no trabalho induzidas pela transição digital, bem como o reforço dos serviços públicos da área laboral e da segurança social.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprios das Regiões Autónomas.

Foram observados todos os procedimentos necessários à garantia da participação das estruturas representativas dos trabalhadores e empregadores, em cumprimento do previsto nos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

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, com pedido de prioridade e urgência:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede:

- a) À transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia;
- b) À transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho;
- c) À trigésima oitava alteração ao Regime Geral das Infrações Tributárias, aprovado em anexo à Lei n.º 15/2001, de 5 de junho, na sua redação atual;
- d) À vigésima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- e) À terceira alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 60/2018, de 21 de

agosto, e 93/2019, de 4 de setembro, que regulamenta o Código do Trabalho;

f) À terceira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 63/2013, de 27 de agosto, e 55/2017, de 17 de julho, que aprova o Regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social;

g) À décima oitava alteração ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual;

h) À segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, alterado pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico;

i) À oitava alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;

j) À segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de setembro, que aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho;

k) À quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 5/2014, de 12 de fevereiro, 146/2015, de 9 de setembro, e 28/2016, de 23 de agosto, que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário;

l) À nona alteração ao Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, que estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos, e procede às alterações na atribuição do rendimento social de inserção, tomando medidas para aumentar a possibilidade de inserção dos seus beneficiários, na sua redação atual;

m) À primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais;

n) À primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 139/2019, de 16 de setembro, que estabelece o regime de execução do acolhimento familiar, medida de promoção dos direitos e de proteção das crianças e jovens em perigo.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 10.º, 12.º, 24.º, 25.º, 35.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º, 51.º, 63.º a 65.º, 106.º, 107.º, 108.º, 109.º, 111.º, 112.º, 114.º, 127.º, 129.º, 141.º a 144.º, 159.º, 173.º, 179.º, 180.º, 182.º, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º, 196.º, 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º, 211.º, 252.º, 252.º-A, 257.º, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305.º, 313.º, 344.º, 345.º, 354.º, 371.º, 424.º, 460.º, 461.º, 466.º, 485.º, 497.º, 500.º, 501.º-A, 510.º, 511.º, 512.º, 513.º e 515.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

- i) [...];
- j) [...];
- k) [...];
- l) [...];
- m) [...];
- n) [...];

o) Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente, no âmbito do trabalho nas plataformas digitais.

- 4 – [...].
- 5 – [...].

Artigo 10.º

[...]

1 – As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

2 – Para efeitos do presente Código e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha mais de 50% do produto da sua atividade, num ano civil.

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, o prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no presente Código.

4 – Para efeitos do presente Código, sempre que o prestador de trabalho desempenhe atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, entende-se que a atividade é prestada a um único beneficiário.

Artigo 12.º

[...]

- 1 – [...].
- 2 – [...].

3 – Em caso de reincidência são aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

- 4 – [...].

Artigo 24.º

[...]

- 1 – [...].
- 2 – [...].

3 – O disposto nos números anteriores também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial e não prejudica a aplicação:

- a) [...];
- b) [...].

- 4 – [...].
- 5 – [...].

Artigo 25.º

[...]

- 1 – [...].
- 2 – [...].
- 3 – [...].
- 4 – [...].
- 5 – [...].

6 – O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade e de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

7 – São ainda consideradas práticas discriminatórias nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.

8 – [Anterior n.º 7.]

9 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 8.

Artigo 35.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- k) [...];
- l) [...];
- m) [...];
- n) [...];
- o) [...];
- p) [...];
- q) [...];
- r) [...];
- s) [...];
- t) [...].

2 – Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Artigo 40.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5 – Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6 – [Anterior n.º 4.]

7 – Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 6.

8 – Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

10 – Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11 – [Anterior n.º 9.]

12 – [Anterior n.º 10.]

13 – Na falta da declaração referida no n.º 10 a licença é gozada pela mãe.

14 – [Anterior n.º 12.]

15 – O acréscimo da licença previsto nos n.ºs 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16 – A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.ºs 7 e 8.

17 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6 a 10, 12 ou 13.

Artigo 41.º

[...]

1 – [...].

- 2 – É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.
- 3 – [...].
- 4 – [...].

Artigo 42.º

[...]

1 – O pai ou a mãe tem direito a licença com a duração referida nos n.ºs 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença nos casos seguintes:

- a) [...];
- b) [...].

- 2 – [...].
- 3 – [...].
- 4 – [...].
- 5 – [...].
- 6 – [...].

Artigo 43.º

[...]

1 – É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 – Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 – Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no n.º 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

- 4 – [Anterior n.º 3.]
- 5 – [Anterior n.º 4.]
- 6 – [Anterior n.º 5.]

Artigo 44.º

[...]

- 1 – [...].

2 – Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.

3 – No caso de adoções múltiplas, os períodos de licenças referidos nos números anteriores são acrescidos de 30 dias ou de 2 dias, respetivamente, por cada adoção além da primeira.

- 4 – [...].

5 – O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

6 – Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

- 7 – [Anterior n.º 5.]
- 8 – [Anterior n.º 6.]
- 9 – [Anterior n.º 7.]

10 – [Anterior n.º 8.]

11 – [Anterior n.º 9.]

12 – [Anterior n.º 10.]

13 – O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

14 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 5, 8, 9, 10, 11 ou 13.

Artigo 45.º

Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

1 – Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

2 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 51.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) Trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;

d) [Anterior alínea c)];

e) [Anterior alínea d)].

2 – [...].

3 – Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

Artigo 63.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 6.

Artigo 64.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
 - b) Licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...].
- 2 – [...].

Artigo 65.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- k) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- l) [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 106.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
- f) [...];
- g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus

elementos constitutivos;

- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- j) [...];
- l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
- m) [...];
- n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- p) O direito individual a formação contínua;
- q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.ºs 1, 2, 4 e 6 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º;
- r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- s) Os parâmetros, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

4 – A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)* a *i)*, *o)*, *p)* e *r)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

5 – [...].

Artigo 107.º

[...]

1 – [...].

2 – Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a)* a *e)*, *h)*, *i)*, *o)* e *q)* do n.º 3 do artigo anterior.

3 – O dever previsto no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho, nos termos do número seguinte.

4 – A informação constante dos documentos referidos nos n.ºs 1 e 2 deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico, devendo o empregador conservar prova da sua transmissão ou receção nos seguintes prazos:

- a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o n.º 2;
- b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.

5 – As informações previstas no número anterior devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral.

6 – [Anterior n.º 5.]

Artigo 108.º

[...]

1 – Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa tiver que exercer a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
- b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
- c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
- d) [...].

2 – [...].

3 – Para além das informações previstas no n.º 1, ao trabalhador que for destacado no estrangeiro por período superior a um mês, o empregador deve prestar, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações:

- a) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento;
- b) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- c) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

4 – A informação referida nas alíneas b) ou c) do n.º 1 e na alínea a) do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.

5 – [Anterior n.º 3.]

Artigo 109.º

[...]

1 – O empregador deve informar o trabalhador sobre alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo anterior, por escrito e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 111.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Artigo 112.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – O período experimental previsto na subalínea *iii)* da alínea b) do n.º 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

6 – O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

7 – [Anterior n.º 5.]

8 – [Anterior n.º 6.]

Artigo 114.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

4 – [...].

5 – O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.

6 – O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores abrangidos na subalínea *iii)* da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 112.º, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

7 – É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais.

8 – O carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 389.º e nos artigos 390.º, 391.º e 392.º, com as necessárias adaptações.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 5 e 6.

Artigo 127.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas *k)* e *l)* do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea *j)* do n.º 1 e nos n.ºs 4, 5 e 6.

Artigo 129.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2 – O disposto na alínea *k*) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *f*) do n.º 1 do artigo anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3 – [Anterior n.º 2.]

Artigo 141.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível contrato, e do respetivo motivo justificativo;

f) [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 142.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Constitui contraordenação leve a violação do dever de comunicação previsto no n.º 1.

Artigo 143.º

[...]

1 – A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 – [...].

3 – [...].

Artigo 144.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.

4 – [...].

5 – [...].

Artigo 159.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo.

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

Artigo 173.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

Artigo 179.º

[...]

1 – No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.

2 – [...].

3 – [...].

Artigo 180.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Sem prejuízo do disposto no artigo 182.º, a duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a quatro anos.

5 – Converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o contrato de

trabalho temporário que exceda o limite referido no número anterior.

Artigo 182.º

[...]

1 – [...].

2 – O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até quatro vezes.

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

Artigo 183.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea *b*) do n.º 1 ou no n.º 2.

Artigo 185.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – [...].

10 – [...].

11 – [...].

12 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3, 5, 8 ou 11 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador.

Artigo 186.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 4, 5 ou 6 e constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2, 3

ou 8.

Artigo 189.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

Artigo 191.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3.

Artigo 196.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – Constitui contraordenação grave, no caso de transferência definitiva, e constitui contraordenação leve, no caso de transferência temporária, a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 206.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...]:

a) [...];

b) Trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância;

c) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância.

5 – [...].

Artigo 207.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 208.º-B

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – [...].

10 – [...].

11 – [...].

12 – [...].

13 – [...].

a) [...];

b) Salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica;

c) Salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.

14 – [...].

Artigo 209.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 211.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 252.º

[...]

1 – [...].

2 – O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

3 – Ao período de ausência previsto no n.º 1 acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

4 – [Anterior n.º 3.]

5 – Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) [Anterior alínea a) do n.º 4.];

b) No caso do n.º 1, declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) [Anterior alínea c) do n.º 4.]

Artigo 252.º-A

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 257.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos do n.º 1.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 269.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 277.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 278.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 ou 4.

Artigo 285.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – [...].

10 – [...].

11 – [...].

12 – [...].

13 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7, 8 ou 9.

14 – [...].

Artigo 305.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 313.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 344.º

[...]

1 – [...].

2 – Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º.

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

Artigo 345.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

5 – [...].

6 – [...].

Artigo 354.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 371.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 e 2, assim como a falta de comunicação ao trabalhador referida no n.º 3 e a falta de pagamento ao trabalhador no prazo referido no n.º 4.

6 – [...].

Artigo 424.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) Os parâmetros, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

2 – [...].

Artigo 460.º

[...]

1 – [Anterior corpo do artigo.]

2 – O direito a desenvolver atividade sindical aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, ficando sujeito às seguintes regras:

a) As ações devem ser marcadas preferencialmente fora do horário de trabalho ou, sendo marcadas no decurso do horário de trabalho, ficam sujeitas ao limite máximo de 15 horas por ano, por cada associação sindical promotora;

b) Todas as ações que a associação sindical pretenda desenvolver devem ser comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas e não podem perturbar o normal funcionamento da empresa;

c) À comunicação das ações e procedimentos subsequentes aplica-se o disposto no artigo 420.º, com as necessárias adaptações;

d) O empregador pode obstar à realização das ações marcadas:

i) Fora do horário de trabalho, se implicarem alteração substancial dos procedimentos normais de encerramento das instalações da empresa ou aumento de custos;

ii) Durante o horário de trabalho, se não for cumprido o disposto no n.º 2 do artigo 420.º ou a proposta não permitir o funcionamento adequado desses serviços;

e) O empregador pode obstar à realização de uma ação ou visita a todas as instalações da empresa, se garantir a disponibilização de espaços onde todos os trabalhadores possam estar presentes e permitir a adequada divulgação.

3 – O empregador que impeça injustificadamente o exercício do direito previsto no n.º 1 incorre na prática de uma contraordenação muito grave.

Artigo 461.º

[...]

1 – Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical ou pelo delegado sindical em empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, nos termos do artigo 463.º

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 466.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 485.º

[...]

1 – [Anterior corpo do artigo.]

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, o Estado enquadra os incentivos à contratação coletiva no

âmbito das suas políticas específicas, nomeadamente através de medidas que privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada e/ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus sempre que pertinente, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal.

3 – Para efeitos do número anterior, considera-se convenção recentemente celebrada e/ou revista a que tenha sido outorgada ou renovada no período até três anos.

Artigo 497.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – A escolha de convenção coletiva não pode ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão e a emissão desta afasta a aplicação da convenção que tenha, eventualmente, sido escolhida.

6 – [Anterior n.º 5.]

Artigo 500.º

[...]

1 – [...].

2 – A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 501.º-A

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – [...].

10 – [...].

11 – Caso a mediação se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva, qualquer das partes pode requerer a arbitragem necessária prevista no artigo 510.º

12 – No caso previsto no número anterior, suspende-se o período de sobrevigência até à decisão arbitral proferida em sede de arbitragem necessária.

Artigo 510.º

[...]

1 – [Anterior corpo do artigo.]

2 – A arbitragem necessária é igualmente determinada nos casos previstos no n.º 11 do artigo 501.º-A, com dispensa dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 511.º

Artigo 511.º
[...]

1 – A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes:

- a) Nos 12 meses subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 1 do artigo anterior; ou
- b) Nos termos previstos no n.º 2 do artigo anterior.

2 – [...].

3 – [...].

4 – Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, o ministro responsável pela área laboral determina o início da arbitragem necessária no prazo de 30 dias a contar da receção do requerimento previsto no n.º 1.

5 – [...].

Artigo 512.º
[...]

1 – [...].

2 – Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de sobrevivência, arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 500.º-A, 501.º-A, 508.º e 510.º

3 – [...].

Artigo 513.º
[...]

O regime da arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de sobrevivência, a arbitragem obrigatória ou a arbitragem necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de legislação específica.

Artigo 515.º
[...]

1 – *[Anterior corpo do artigo.]*

2 – O disposto no número anterior não obsta à emissão de portaria de extensão aplicável a trabalhadores não filiados em associação sindicais, que tenham escolhido um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do artigo 497.º»

Artigo 3.º
Alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro

O artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 16.º
[...]

1 – [...].

2 – O membro do Governo responsável pela área laboral, ouvidas as entidades públicas competentes,

pode autorizar períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior à definida no número anterior, por motivos económicos ou tecnológicos, nomeadamente, por motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, e, designadamente, por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas.

3 – Os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa podem, mediante despacho, autorizar a laboração contínua do estabelecimento por motivos económicos ou tecnológicos, nomeadamente, por motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, e, designadamente, por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas.

4 – As autorizações previstas nos n.ºs 2 e 3 têm uma validade máxima de cinco anos.

5 – [Anterior n.º 4.]

6 – Nos termos do número anterior, o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral pode solicitar parecer a autoridades ou entidades competentes no âmbito do processo de decisão.

7 – [Anterior n.º 5.]»

Artigo 4.º

Alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro

Os artigos 2.º, 3.º, 5.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 15.º-A, 17.º, 21.º, 25.º, 28.º, 29.º, 31.º e 59.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – A ACT é igualmente competente e instaura o procedimento previsto no artigo 15.º-A da presente lei, sempre que se verifique a existência de características de contrato de trabalho, nomeadamente:

a) Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º e no n.º 1 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, incluindo nos casos em que o prestador de serviço atue como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal; e

b) Em caso de indício de violação dos artigos 175.º e 180.º do Código do Trabalho, no âmbito do trabalho temporário.

4 – O procedimento referido no número anterior é igualmente aplicável nas situações previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 147.º do Código do Trabalho.

Artigo 3.º

[...]

1 – [...]:

a) Ao inspetor-geral da ACT, no caso de contraordenações laborais;

b) [...].

2 – Nos termos do n.º 2 do artigo anterior, a decisão dos processos de contraordenação compete ao inspetor-geral da ACT, quando o respetivo procedimento tiver sido realizado pela ACT, e ao conselho diretivo do ISS, IP, quando tiver sido realizado pelo ISS, IP.

3 – [...].

Artigo 5.º

[...]

1 – Os atos processuais podem ser praticados em suporte informático com aposição de assinatura eletrónica simples.

2 – À decisão final de aplicação de coima, de sanção acessória ou de admoestação, proferida através de meios eletrónicos, deve ser aposta assinatura eletrónica ou outro meio idóneo de autenticação do titular do órgão competente, nos termos de legislação própria, o qual deve ser devidamente identificado.

3 – [Revogado.]

4 – A tramitação processual no âmbito do procedimento administrativo pode ser efetuada informaticamente, devendo respeitar critérios de disponibilidade, acessibilidade, integridade, autenticidade, confidencialidade, conservação e segurança da informação.

Artigo 7.º

[...]

1 – As notificações são dirigidas para a sede, para o domicílio dos destinatários ou para caixa postal eletrónica, ou, ainda, publicitadas por edital.

2 – [...].

3 – [...].

4 – As notificações no âmbito dos processos contraordenacionais referentes a matérias da segurança social são realizadas nos termos do Decreto-Lei n.º 93/2017, de 1 de agosto.

Artigo 8.º

[...]

1 – As notificações em processo de contraordenação são efetuadas por carta registada, com aviso de receção, nos seguintes termos:

a) Sempre que se notifique o arguido do auto de notícia, da participação e da decisão da autoridade administrativa que lhe aplique coima, sanção acessória ou admoestação;

b) Sempre que o notificando se recusar a receber ou assinar a notificação, o distribuidor do serviço postal certifica a recusa, considerando-se efetuada a notificação;

c) A notificação por carta registada considera-se efetuada na data em que seja assinado o aviso de receção ou no 3.º dia útil após essa data, quando o aviso seja assinado por pessoa diversa do notificando;

d) Se, por qualquer motivo, a carta registada for devolvida à entidade remetente, a notificação é reenviada ao notificando por via postal simples, considerando-se efetuada a notificação.

2 – As notificações referidas no número anterior podem ser efetuadas através do serviço público de notificações eletrónicas associado à morada única digital, do sistema de notificações eletrónicas da segurança social, ou da caixa postal eletrónica, equivalendo ambas à remessa por via postal registada com aviso de receção.

3 – Na impossibilidade de concretizar a notificação prevista nos números anteriores, designadamente quando a sede ou o domicílio dos destinatários se situar fora do território nacional, a mesma pode ser feita por edital, nos seguintes termos:

a) Publicitação em anúncio no sítio na *Internet* da ACT e da segurança social de acesso público;

b) Considera-se feita no dia da publicitação do anúncio;

c) Produz efeitos após o prazo de dilação de três dias.

Artigo 9.º

[...]

1 – As notificações efetuadas na pendência do processo não referidas no artigo anterior são efetuadas por meio de carta simples ou correio eletrónico ou caixa postal eletrónica.

2 – Quando a notificação seja efetuada por carta simples deve ficar expressamente registada no processo a data da respetiva expedição e a morada para a qual foi enviada, considerando-se a notificação efetuada no 5.º dia posterior à data ali indicada, devendo esta cominação constar do ato de notificação.

3 – *[Revogado.]*

4 – *[Revogado.]*

5 – Quando a notificação seja efetuada através do serviço público de notificações eletrónicas associado à morada única digital ou do sistema de notificações eletrónicas da segurança social, são aplicadas as respetivas regras de perfeição da notificação.

6 – [...].

Artigo 10.º

[...]

1 – *[Revogado.]*

2 – [...].

3 – O inspetor do trabalho ou da segurança social, consoante os casos, pode, caso assim o entenda, notificar ou entregar imediatamente ao infrator o instrumento referido no n.º 2.

4 – [...].

Artigo 15.º-A

[...]

1 – Caso o inspetor do trabalho verifique, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, a existência de características de contrato de trabalho, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 2.º, lavra um auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente.

2 – O procedimento é imediatamente arquivado caso o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente, mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral, mas não dispensa a aplicação das contraordenações previstas no n.º 2 do artigo 12.º e no n.º 6 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho.

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 17.º

[...]

1 – [...].

2 – Dentro do prazo referido no número anterior, o arguido pode apresentar resposta escrita, em língua portuguesa, devendo juntar os documentos probatórios de que disponha e arrolar testemunhas, até ao máximo de duas por cada infração.

3 – [...].

Artigo 21.º

[...]

1 – [...].

2 – Os depoimentos prestados nos termos do número anterior devem ser preferencialmente realizados através de meios técnicos audiovisuais.

3 – [...].

Artigo 25.º

[...]

1 – [...].

2 – As sanções aplicadas às contraordenações em concurso são sempre objeto de cúmulo material.

3 – [Anterior proémio do n.º 2]:

a) [Anterior alínea a) do proémio do n.º 2.];

b) [Anterior alínea b) do proémio do n.º 2].

4 – [Anterior n.º 3.]

5 – [Anterior n.º 4.]

6 – [Anterior n.º 5.]

Artigo 28.º

[...]

1 – A infração cuja factualidade seja passível de ser verificada exclusivamente por informação recolhida em base de dados pode seguir a forma de processo especial.

2 – O processo especial não é aplicável quando o infrator já tenha sido condenado anteriormente pela mesma infração, sobre a qual ainda não tenha decorrido um prazo superior ao da prescrição da respetiva coima, contado a partir da data da decisão condenatória.

Artigo 29.º

[...]

1 – A autoridade administrativa competente comunica ao infrator, através de suporte informático com aposição de assinatura eletrónica simples, nomeadamente através do sistema de notificações eletrónicas previsto no artigo 23.º-A do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, a descrição sumária dos factos imputados, com menção das disposições legais violadas, e a indicação do valor da coima calculada.

2 – Na mesma comunicação o infrator é informado da possibilidade de pagamento da coima, no prazo de cinco dias, com a redução prevista nos termos do artigo seguinte.

3 – A falta de pagamento no prazo referido no número anterior determina o imediato prosseguimento do processo de acordo com as regras previstas nos artigos 17.º a 27.º

Artigo 31.º

[...]

O cumprimento da obrigação devida e o pagamento da coima nos termos do n.º 2 do artigo 29.º equivale a decisão condenatória definitiva, não podendo o facto voltar a ser apreciado como contraordenação, nem o infrator impugnar judicialmente aquela decisão.

Artigo 59.º

[...]

1 – As custas processuais relativas à tramitação administrativa são cobradas à razão de 1, 2 ou 3 unidades de conta (UC), de acordo com o escalão de gravidade de cada uma das contraordenações objeto de decisão

de aplicação de coima, de sanção acessória ou de admoestação.

2 – Quando não seja possível determinar o escalão de gravidade da contraordenação é cobrada 1 UC nos termos do número anterior.

3 – Acrescem ao disposto nos números anteriores os encargos decorrentes da realização de peritagens e traduções.

4 – As custas processuais são pagas integralmente e de uma só vez.

5 – Os montantes relativos a custas processuais e outros encargos constituem receita própria das entidades administrativas que procederam à tramitação processual.»

Artigo 5.º

Alteração ao Código dos Regimes Contributivos

Os artigos 29.º e 243.º do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 29.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Sem prejuízo do disposto no n.º 6, na falta de cumprimento da obrigação prevista no n.º 1, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

5 – [...].

6 – [...].

7 – A violação do disposto nos n.ºs 1 a 3 constitui contraordenação leve, quando seja cumprida nas 24 horas subsequentes ao termo do prazo, e constitui contraordenação muito grave nas demais situações.

8 – A verificação da presunção prevista n.º 4 deve ser comunicada pelo serviço competente da segurança social ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, para efeitos da aplicação da respetiva contraordenação.

Artigo 243.º

[...]

1 – *[Anterior corpo do artigo.]*

2 – Em caso de reincidência na prática das contraordenações muito graves previstas nos artigos 29.º e 40.º são aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.»

Artigo 6.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro

Os artigos 13.º, 14.º, 17.º, 24.º, 28.º, 30.º, 32.º e 36.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 13.º

[...]

1 – O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas.

2 – [...].

3 – Quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios dentro dos limites previstos no Código do Trabalho.

Artigo 14.º

[...]

1 – O trabalhador de serviço doméstico tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.

2 – Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, relativamente ao trabalho de menor, o trabalhador alojado tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, onze horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos três anos.

3 – A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos limites previstos no Código do Trabalho.

Artigo 17.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – Para efeitos do número anterior, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima mensal garantida.

Artigo 24.º

[...]

1 – Os trabalhadores do serviço doméstico têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados previstos no Código do Trabalho.

2 – Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho quanto ao trabalho de menor, com o acordo do trabalhador pode haver prestação de trabalho nos feriados, de duração igual ao período normal de trabalho diário, conferindo o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na mesma semana ou na seguinte.

3 – Quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável o descanso compensatório nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente.

4 – Os trabalhadores de serviço doméstico não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados.

Artigo 28.º

[...]

1 – [...]:

a) [Revogada];

b) [Revogada];

c) [...];

d) Ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente quando tenha cessado a

necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado;

e) [Revogada].

2 – [Revogado.]

3 – No caso previsto na alínea d) do n.º 1, o trabalhador terá direito a uma compensação de valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que se verificar a caducidade do contrato.

4 – [...].

5 – Nas situações previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1, a cessação do contrato deve ser comunicada ao trabalhador, com antecedência mínima de sete, 15 ou 30 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta.

Artigo 30.º

[...]

Constitui justa causa de despedimento por parte do empregador, entre outros, os seguintes factos e comportamentos culposos por parte do trabalhador:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- k) [...];
- l) [...];
- m) [...];
- n) [...];
- o) [...];
- p) [...].

Artigo 32.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];

i) Violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho, designadamente a prática de assédio pelo empregador, outros membros do agregado familiar ou por outros trabalhadores.

2 – A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a e) e g) a i) do número anterior confere ao trabalhador o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fração.

Artigo 36.º

[...]

1 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 9.º

2 – Constitui contraordenação grave a violação do n.º 1 do artigo 10.º, do n.º 1 do artigo 13.º, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 14.º, do n.º 1 do artigo 15.º, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º, dos n.ºs 1 e 3 do artigo 26.º, do n.º 3 do artigo 28.º e do n.º 3 do artigo 29.º no caso de a rescisão do contrato de trabalho ser efetuada pelo empregador.

3 – [Revogado.]»

Artigo 7.º

Alteração ao Código do Processo de Trabalho

Os artigos 33.º, 34.º, 36.º-A, 37.º, 38.º, 40.º-A e 186.º-N do Código do Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 33.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – O regime de inversão do contencioso não é aplicável à providência cautelar de suspensão do despedimento quando for requerida a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, nos termos do n.º 5 do artigo 34.º e do artigo 98.º-C.

Artigo 34.º

[...]

1 – Apresentado o requerimento inicial no prazo previsto no artigo 386.º do Código do Trabalho ou no artigo 33.º-B, o juiz ordena a citação do requerido para se opor, querendo, e designa no mesmo ato data para a audiência final, que deve realizar-se no prazo de 15 dias.

2 – O duplicado da petição inicial é remetido ao trabalhador simultaneamente com a notificação da data da audiência final, com a expressa advertência de que pode, no prazo de 5 dias, aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário.

3 – [Anterior n.º 2.]

4 – [Anterior n.º 3.]

5 – [Anterior n.º 4.]

Artigo 36.º-A

[...]

[...]:

a) [...];

b) [...];

c) A ação referida na alínea anterior prossegue os ulteriores termos por dependência do procedimento cautelar em cujo requerimento inicial foi originariamente formulado o respetivo pedido, nos termos do n.º 5 do artigo 34.º

Artigo 37.º

[...]

1 – [...].

2 – Se o requerido não comparecer nem justificar a falta no próprio ato, ou não se fizer representar por mandatário com poderes especiais, a providência é julgada procedente, salvo se tiver havido cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 34.º, caso em que o juiz decide com base nos elementos constantes dos autos e na prova que oficiosamente determinar.

3 – [...].

Artigo 38.º

[...]

1 – Se o requerido não cumprir injustificadamente o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 34.º, a providência é decretada.

2 – [...].

Artigo 40.º-A

[...]

1 – [...].

2 – O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável quando for requerida a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, nos termos do n.º 5 do artigo 34.º e do artigo 98.º-C.

Artigo 186.º- N

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – As provas são oferecidas na audiência, podendo cada parte indicar até três testemunhas a notificar nos termos do artigo 66.º»

Artigo 8.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho

O artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 11.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – Sempre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação das alíneas a), c) ou d) do artigo 381.º e dos artigos 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação.

4 – Findo o prazo referido no número anterior sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada, a Autoridade para as Condições do Trabalho remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação de trabalho, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de procedimento cautelar

de suspensão de despedimento.»

Artigo 9.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro

Os artigos 5.º, 6.º, 7.º, 9.º, 11.º, 12.º e 16.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 5.º
[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) Cumprimento da obrigação de declaração do beneficiário efetivo, nos termos do Regime Jurídico do Registo Central do Beneficiário Efetivo;
- f) [*Anterior alínea e*].

2 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) Não tenha sido condenado, não faça ou não tenha feito parte da pessoa coletiva, enquanto sócio, gerente, diretor ou administrador, ou no caso de pessoa singular o empresário em nome individual, que tenha sido condenado:
 - i) Por sentença transitada em julgado pela prática dos crimes previstos nos artigos 184.º a 185.º-A da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, na sua redação atual, e nos artigos 159.º e 160.º do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual;
 - ii) Por sentença transitada em julgado pela prática de crimes laborais, contributivos e fiscais nos últimos cinco anos;
 - iii) Na prática de contraordenações laborais muito graves nos últimos dois anos.

3 – [...].

4 – [...]:

- a) Existência de trabalhadores contratados pela empresa em número suficiente e com as competências adequadas para o desenvolvimento da sua atividade, que prestem as suas funções diariamente na empresa, com os seguintes requisitos mínimos:
 - i) Para exercício de atividade, uma percentagem mínima de trabalhadores com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, determinado em função do número de trabalhadores temporários nos últimos 12 meses, que se deve manter durante o exercício da atividade da empresa, e que inclui os trabalhadores referidos nas subalíneas seguintes, nos termos e critérios a fixar em decreto regulamentar;
 - ii) Um diretor técnico, a tempo completo, com habilitação de nível superior e experiência profissional adequada na área dos recursos humanos;

- iii) Atendimento diário presencial ao público com, pelo menos, um trabalhador, a tempo completo;
- iv) Um trabalhador qualificado para assegurar a área financeira e administrativa, incluindo contabilidade organizada segundo a legislação aplicável, salvo se a empresa recorrer a prestação de serviço.

b) Existência de instalações específicas, adequadas ao exercício da atividade e devidamente equipadas para o exercício da atividade, com as seguintes características mínimas:

- i) Espaços de trabalho e de atendimento presencial ao público, aferidos por visita prévia às instalações;
- ii) Identificação da empresa de trabalho temporário, horário de funcionamento e de atendimento presencial ao público, visíveis do exterior.

5 – Para efeitos da alínea a) do número anterior, considera-se experiência profissional adequada para o exercício de funções de diretor técnico dois anos de experiência na área de gestão de recursos humanos.

6 – [...].

Artigo 6.º

[...]

1 – O interessado apresenta ao serviço público de emprego, por via eletrónica, o requerimento de licença para o exercício da atividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores com indicação das atividades a exercer e instruído com os seguintes documentos:

a) Declaração na qual o requerente indique o seu nome, o número de identificação fiscal, o número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, e o domicílio ou, no caso de pessoa coletiva, a denominação, a sede, o número de identificação de pessoa coletiva, o nome dos titulares dos órgãos sociais e, em ambos os casos, a localização dos estabelecimentos em que exerça a atividade;

b) Certificado atualizado de registo criminal ou o respetivo código de acesso e outros documentos emitidos pelas autoridades competentes comprovativos da idoneidade do requerente e, no caso de pessoa coletiva, dos sócios, gerentes, diretores ou administradores;

c) [...];

d) Certidão atualizada do registo comercial da sociedade ou o respetivo código de acesso, no caso de pessoa coletiva;

e) [...];

f) [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

Artigo 7.º

[...]

1 – O requerente constitui, a favor do serviço público de emprego, uma caução para o exercício da atividade de trabalho temporário, de valor correspondente a 150 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor.

2 – [...].

3 – [...].

a) Até 100 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a 150 meses da retribuição mínima

mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;

b) De 101 a 200 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a 200 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;

c) De 201 a 300 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a 250 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;

d) De 301 a 1000 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a 300 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;

e) De 1001 a 2000 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a 400 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;

f) Mais de 2000 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a 500 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor.

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – [...].

10 – [...].

11 – [...].

12 – [...].

13 – [...].

14 – [...].

15 – [...].

Artigo 9.º

[...]

1 – O interessado apresenta ao serviço público de emprego, por via eletrónica, o requerimento de licença para o exercício da atividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores com indicação das atividades a exercer e instruído com os seguintes documentos:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) Comprovativo da declaração do beneficiário efetivo ou o respetivo código de acesso;

e) Contactos telefónicos e de endereço eletrónico.

2 – [...]:

a) [...];

b) Identificar, no sistema de informação da segurança social, as entidades utilizadoras, bem como os trabalhadores temporários colocados, no momento da cedência do trabalhador à empresa utilizadora de trabalho temporário;

c) [...].

3 – [...].

4 – A empresa de trabalho temporário deve assegurar o cumprimento das obrigações legais respeitantes à proteção de dados pessoais, de acordo com o Regulamento (UE) n.º 679/2017, de 16 de abril, a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

5 – [Anterior n.º 4.]

Artigo 11.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, o serviço público de emprego pode, a todo o tempo, proceder ao controlo do cumprimento dos requisitos da licença.

5 – [Anterior n.º 4.]

Artigo 12.º

[...]

1 – O serviço público de emprego suspende, durante dois meses, a licença de exercício de atividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de terceiros utilizadores sempre que se verifique o incumprimento do previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo anterior.

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

Artigo 16.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

a) A idoneidade e o comprovativo da declaração do beneficiário efetivo ou o respetivo código de acesso, nos termos das alíneas a) e e) do n.º 1 e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 5.º;

b) [...];

c) [...];

d) Uma estrutura organizativa adequada.

3 – Considera-se verificado o requisito de estrutura organizativa adequada quando a agência reúna os seguintes requisitos:

a) Existência de trabalhadores contratados pela empresa em número suficiente e com as competências adequadas para o desenvolvimento da sua atividade, que prestem as suas funções diariamente na empresa, com os seguintes requisitos mínimos:

i) Um trabalhador, a tempo completo, que assegure o atendimento diário ao público;

ii) Um trabalhador qualificado para assegurar a contabilidade organizada segundo a legislação aplicável, salvo se a empresa recorrer a prestação de serviço.

b) Existência de instalações específicas, adequadas ao exercício da atividade e devidamente equipadas para o exercício da atividade, com as seguintes características mínimas:

i) Espaços de trabalho e de atendimento presencial ao público;

ii) Identificação da agência, horário de funcionamento e de atendimento presencial ao público, visíveis do exterior.

4 – [Anterior n.º 3.]

5 – [Anterior n.º 4.]

6 – A comunicação referida nos n.ºs 1, 2 e 4 é efetuada ao serviço público de emprego através do balcão único eletrónico dos serviços e é válida para todo o território nacional.

7 – Constitui contraordenação muito grave a não apresentação da comunicação nos termos dos n.ºs 1, 2 ou 4, punível com coima de (euro) 2800 a (euro) 6000 ou (euro) 12 000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.

8 – Constitui contraordenação muito grave a prestação de serviços em território nacional de colocação de candidatos a emprego por agências que não possuam idoneidade, não tenham a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social nacionais ou não possuam uma estrutura organizativa adequada, ou, no caso das agências não estabelecidas em Portugal, segundo a legislação do Estado-Membro de origem, punível com coima de (euro) 2800 a (euro) 6000 ou (euro) 12 000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.

9 – [Anterior n.º 8.]

Artigo 24.º

[...]

1 – [...]:

a) A alteração do domicílio, sede ou estabelecimento principal em Portugal, e dos contactos telefónicos e de correio eletrónico no prazo de 15 dias;

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

Artigo 26.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – Por incumprimento do previsto na alínea a) do n.º 1, as agências privadas de colocação são subsidiariamente responsáveis pelos créditos laborais devidos e não pagos de trabalhadores por estas selecionados, nos seis meses subsequentes à colocação.

Artigo 27.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo punível com coima de (euro) 2800 a (euro) 6000 ou (euro) 12000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.»

Artigo 10.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho

O artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 6.º

[...]

1 – [...].

2 – O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens que prestem trabalho em férias escolares nos termos da Subsecção V da Secção I do Capítulo II do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social;

b) Aos rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens trabalhadores-estudantes, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 x retribuição mínima mensal garantida (RMMG), para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência.»

Artigo 11.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho

Os artigos 8.º a 10.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

[...]

1 – Durante o decurso do período de estágio, a entidade promotora paga ao estagiário um subsídio mensal de estágio, cujo montante não pode ser inferior ao previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 275.º do Código do Trabalho.

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 9.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – A entidade promotora do estágio deve ainda contratar um seguro de acidentes de trabalho.

5 – [...].

Artigo 10.º

[...]

A relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio ao abrigo do presente decreto-lei é

equiparada, para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem.»

Artigo 12.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 139/2019, de 16 de setembro

O artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 139/2019, de 16 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 27.º

[...]

1 – [...].

2 – As famílias de acolhimento beneficiam, sempre que aplicável e com as devidas adaptações, da proteção na parentalidade, concretizada na atribuição dos subsídios previstos nas alíneas *d)*, *e)*, *f)*, *h)*, *i)* e *j)* do n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, para os beneficiários do regime geral de segurança social, e nas alíneas *d)*, *e)*, *g)*, *h)* e *i)* do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, para os subscritores do regime de proteção social convergente.

3 – [...].

4 – [...].»

Artigo 13.º

Aditamento ao Regime Geral das Infrações Tributárias

É aditado ao Regime Geral das Infrações Tributárias, aprovado em anexo à Lei n.º 15/2001, de 5 de junho, na sua redação atual, o artigo 106.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 106.º-A

Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores

As entidades empregadoras que não comuniquem à segurança social a admissão de trabalhadores nos termos previstos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, são punidas com as penas previstas no n.º 1 do artigo 105.º»

Artigo 14.º

Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, os artigos 10.º-A, 10.º-B, 12.º-A, 89.º-A, 101.º-A a 101.º-E, 338.º-A, 498.º-A e 500.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 10.º-A

Representação e negociação coletiva

1 – As pessoas em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, têm direito:

a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores, ainda que delas não possam ser membros;

b) À negociação de instrumentos de regulamentação coletivas de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;

c) À aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;

d) À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, aplicando-se à emissão destes instrumentos, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos artigos 514.º e seguintes.

2 – O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, é definido em legislação específica que assegure:

a) O acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical nos termos do disposto nos artigos 423.º e 443.º;

b) Que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes devem respeitar o disposto nos artigos 476.º e seguintes e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes e das ordens profissionais;

c) Que a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes, aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no artigo 497.º

Artigo 10.º-B

Aplicação do regime de trabalhador independente

Para efeitos do disposto nos artigos anteriores, a aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica depende de declaração dirigida pelo prestador de trabalho ao beneficiário da atividade, acompanhada de comprovativo que ateste o preenchimento do requisito previsto no n.º 2 do artigo 10.º

Artigo 12.º-A

Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, se verificarem algumas das características identificadas em cada um dos seguintes âmbitos:

a) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, fixa a retribuição para o trabalho efetuado na mesma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

b) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, exerce poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;

c) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, supervisiona a prestação da atividade ou verifica a qualidade da atividade prestada, incluindo através de meios eletrónicos;

d) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos ou através da aplicação de sanções;

e) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, restringe a possibilidade de escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem ao operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, ou por estes sejam explorados através de contrato de locação.

2 – Para efeitos do número anterior, entende-se por operador de plataforma digital a pessoa singular ou

coletiva que executa a sua operação no âmbito de uma plataforma digital destinada a prestar ou disponibilizar serviços à distância, através de meios eletrónicos, a pedido de um utilizador e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos, independentemente desse trabalho ser prestado online ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

3 – Nas situações em que o prestador de atividade esteja afeto à execução de um contrato celebrado entre uma pessoa singular ou coletiva beneficiária e o operador de plataforma digital, é aplicável o disposto no n.º 1, independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.

4 – A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se o operador de plataforma digital ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere fizer prova que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo e direção e poder disciplinar de quem o contrata.

5 – Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, apenas se aplicam as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada.

6 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

7 – Em caso de reincidência são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

8 – Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou diretor, nas condições a que se referem o artigo 334.º e o n.º 2 do artigo 335.º

Artigo 89.º-A

Contrato de trabalho com estudante

1 – O contrato de trabalho celebrado com estudante que frequente os níveis de ensino ou de formação previstos no n.º 1 do artigo anterior não está sujeito a forma escrita, independentemente de se tratar de modalidade de contrato para a qual a lei exija, em geral, essa forma.

2 – O disposto no número anterior aplica-se ao contrato celebrado com jovem em período de férias escolares ou interrupção letiva.

3 – Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que deve satisfazer todas as exigências de comunicação previstas noutras disposições legais, assegurando aquele serviço a interconexão de dados com outros serviços que se mostre necessária.

4 – A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário está sujeita aos requisitos de admissibilidade previstos, respetivamente, nos artigos 140.º e 180.º, devendo o termo estipulado e o respetivo motivo justificativo ser comunicados nos termos do número anterior, com menção concreta dos factos que o integram.

5 – O disposto no presente artigo não afasta a aplicação das regras especiais em vigor sobre a participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária.

Artigo 101.º-A

Trabalhador cuidador

Para efeitos do disposto no presente Código, considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante

apresentação do respetivo comprovativo.

Artigo 101.º-B Licença do cuidador

1 – O trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador cuidador deve informar o empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação dos dias em que pretende gozar a licença.

3 – A informação escrita ao empregador é acompanhada de declaração do trabalhador cuidador de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.

4 – Durante o gozo da licença, o trabalhador cuidador não pode exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 – No termo da licença, o trabalhador cuidador tem direito a retomar a atividade contratada.

6 – A licença prevista no n.º 1 não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

7 – A licença do cuidador:

a) Suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento;

b) Não pode ser suspensa por conveniência do empregador.

8 – A violação do disposto no n.º 1 e nos n.ºs 5 a 7 constitui contraordenação grave.

Artigo 101.º-C Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador

1 – O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos.

2 – Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

3 – Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador cuidador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual.

4 – A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período máximo para que foi concedida, retomando o trabalhador cuidador a prestação de trabalho a tempo completo.

5 – O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 101.º-D Horário flexível de trabalhador cuidador

1 – O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

2 – Entende-se por horário flexível o previsto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 56.º

3 – O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente

artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 101.º-E

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível de trabalhador cuidador

1 – O trabalhador cuidador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, com os seguintes elementos:

- a) O comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal;
- b) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- c) No regime de trabalho a tempo parcial:
 - i) Declaração da qual conste que não está esgotado o período máximo de duração;
 - ii) Declaração da qual conste que outros membros do agregado familiar do trabalhador cuidador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não se encontram ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou estão impossibilitados de prestar assistência;
 - iii) Indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 – Para efeitos do disposto no presente artigo, aplica-se o procedimento previsto nos n.ºs 2 a 10 do artigo 57.º

3 – No termo do período autorizado ou considerado aceite para a prática de regime de trabalho a tempo parcial ou horário flexível, o trabalhador cuidador regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.

4 – Ocorrendo alteração superveniente das circunstâncias que deram origem ao pedido antes do termo do período autorizado ou considerado aceite, o trabalhador informa o empregador no prazo de 5 dias úteis e, havendo o acordo do empregador, regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.

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

Artigo 101.º-F

Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador

1 – O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 – Para efeitos do disposto no presente artigo, aplica-se o procedimento definido nos n.ºs 3 a 9 do artigo 63.º

Artigo 101.º-G

Acumulação de regimes

O trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada, não pode acumular o previsto na Subsecção IV com o disposto na presente subsecção.

Artigo 338.º-A

Proibição do recurso à terceirização de serviços

1 – Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

2 – A violação do disposto no número anterior constitui contraordenação muito grave imputável ao

beneficiário da aquisição de serviços.

Artigo 498.º-A
Terceirização de serviços

1 – Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por prestador do serviço a pessoa singular que presta as atividades objeto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer a contraparte seja outra pessoa coletiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual, e independentemente da natureza do mesmo.

3 – O disposto nos números anteriores apenas se aplica após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

4 – Para efeitos do n.º 1, o contrato de prestação de serviços deverá determinar qual a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade.

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 500.º-A
Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva

1 – Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

2 – O requerimento de arbitragem deve ser apresentado no prazo de 10 dias a contar da data da receção, pelo destinatário, da comunicação prevista no n.º 1 do artigo anterior.

3 – O requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevigência, nos termos do n.º 3 do artigo 501.º

4 – A declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determina que a mesma não produz efeitos.

5 – A parte destinatária da denúncia informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do requerimento referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data da notificação às partes.

6 – A arbitragem rege-se pelo disposto nos artigos 512.º e 513.º e por legislação específica.»

Artigo 15.º
Aditamento à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro

É aditado à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, o artigo 62.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 62.º-A
Competência para a instauração e instrução do processo de execução

1 – Compete ao Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, IP (IGFSS, IP), a instauração e instrução do processo de execução das coimas e custas, nos termos de Decreto-Lei n.º 42/2001, de 9 de fevereiro, na sua redação atual.

2 – Para efeitos do número anterior, as dívidas por coimas e custas aí referidas são equiparadas a dívidas à segurança social.

3 – Para efeitos do disposto no n.º 1, a ACT remete ao IGFSS, IP, as certidões de dívida referentes às coimas e às custas, cuja emissão é da competência do dirigente máximo daquele serviço.»

Artigo 16.º

Aditamento ao Código dos Regimes Contributivos

São aditados ao Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, os artigos 33.º-A e 140.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 33.º-A

Trabalhadores estrangeiros

Sempre que se verifique a comunicação pela entidade empregadora da admissão de trabalhador estrangeiro ou apátrida fora dos casos previstos no n.º 6 do artigo 5.º do Código do Trabalho, ou da cessação do correspondente contrato, são notificados os serviços de inspeção da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Artigo 140.º-A

Extensão

1 – O apuramento das entidades contratantes, nos termos do artigo anterior, é igualmente efetuado quando as entidades beneficiem, no mesmo ano civil, de mais de 50% do valor total da atividade de empresários em nome individual ou titulares de estabelecimento individual de responsabilidade limitada.

2 – A contribuição decorrente da aplicação do presente artigo destina-se à proteção na eventualidade de desemprego.»

Artigo 17.º

Aditamento ao Código de Processo do Trabalho

É aditado ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, na sua redação atual, o artigo 33.º-B, com a seguinte redação:

«Artigo 33.º-B

Intervenção do Ministério Público

1 – Após a receção da participação prevista no n.º 4 do artigo 11.º da Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, na sua redação atual, o Ministério Público dispõe de 20 dias para instaurar o procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

2 – No requerimento inicial, o Ministério Público expõe sucintamente a pretensão e os respetivos fundamentos, devendo juntar todos os elementos de prova recolhidos até ao momento.»

Artigo 18.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro

São aditados ao Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, na sua atual redação, os artigos 28.º-B, 29.º-A e 29.º-B, com a seguinte redação:

«Artigo 28.º-B

Responsabilidade contraordenacional por intermediação laboral ilegal

Constitui contraordenação muito grave, imputável ao empregador e à agência privada de colocação, o

recrutamento e colocação de trabalhadores por intermédio de agência que não tenha cumprido o disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4 do artigo 16.º, punível com coima de (euro) 2800 a (euro) 6000 ou (euro) 12000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.

Artigo 29.º-A

Proibição do exercício de atividade em empresa de trabalho temporário ou agência privada de colocação

Pode ser condenado na proibição de exercício de atividade, no âmbito de empresa de trabalho temporário ou agência privada de colocação, incluindo de sócio, administrador ou trabalhador, por um período de entre dois e 10 anos e atenta a concreta gravidade do facto e a sua conexão com a função exercida pelo agente, quem for punido:

- a) Pelos crimes previstos no presente decreto-lei;
- b) Pelos crimes previstos nos artigos 82.º, 83.º, 316.º, 407.º, 459.º, 543.º, 545.º e 547.º do Código do Trabalho;
- c) Pelos crimes previstos nos artigos 159.º e 160.º do Código Penal;
- d) Pelos crimes previstos nos artigos 183.º, 184.º, 185.º e 185.º-A da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

Artigo 29.º-B

Ressalva do Código Penal

O regime sancionatório constante do presente decreto-lei não revoga qualquer disposição do Código Penal.»

Artigo 19.º

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

É aditada a Subsecção X à Secção II do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, com a epígrafe «Trabalhador cuidador», que integra os artigos 101.º-A a 101.º-G.

Artigo 20.º

Alteração sistemática ao Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro

São introduzidas as seguintes alterações sistemáticas ao Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, na sua redação atual:

- a) É aditado o Capítulo V, com a epígrafe «Penas acessórias», que integra o artigo 29.º-A;
- b) O atual Capítulo V passa a Capítulo VI.

Artigo 21.º

Sistema informático para a gestão técnica e operacional do Fundo de Compensação do Trabalho e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho

1 – Cabe ao Instituto de Informática, IP, com a orgânica aprovada pelo Decreto-Lei n.º 196/2012, de 23 de agosto, proceder ao desenvolvimento dos procedimentos de contratação que se mostrem necessários à aquisição de serviços de conceção, desenvolvimento, implementação, acreditação das aplicações, aquisição de infraestruturas tecnológicas e serviços de suporte à exploração e de adaptação do sistema informático existente aos sistemas de informação do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), criados pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, na sua redação atual.

2 – Os sistemas informáticos de suporte à gestão técnica e operacional do FCT e do FGCT são sistemas operacionais críticos para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio, na sua redação atual.

Artigo 22.º

Habilitações do diretor técnico de empresa de trabalho temporário

O disposto na subalínea *ii* da alínea *a*) do n.º 4 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, na redação dada pela presente lei, é aplicável a novas contratações da empresa de trabalho temporário.

Artigo 23.º

Registo público de empresas nos setores da construção e agricultura

É criado um sistema de registo público e obrigatório para empresas nos setores da agricultura e construção que prestem serviços externos que incluam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras, a definir em legislação específica.

Artigo 24.º

Registo semanal de trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil

1 – O empregador, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, conforme aplicável, com 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil está obrigado a organizar um registo semanal dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização de serviços, tendo em vista reforçar o controlo do cumprimento das regras em matéria de segurança e saúde no trabalho e a comunicação da admissão de trabalhadores à segurança social.

2 – O registo semanal referido no número anterior deve conter as seguintes informações:

- a) A identificação completa e a residência;
- b) O número de identificação fiscal;
- c) O número de identificação da segurança social;
- d) O contacto telefónico.

3 – O acesso ao registo referido nos números anteriores deve ser imediatamente facultado sempre que solicitado pela entidade com competência em matéria inspetiva do ministério responsável pela área laboral ou outra autoridade competente.

Artigo 25.º

Simplificação de procedimentos para a autorização de residência para trabalhadores transferidos dentro de uma empresa.

Através de lei específica são adotadas medidas que visem simplificar os procedimentos para a autorização de residência para trabalhadores transferidos dentro de uma empresa, nos termos dos artigos 124.º-A e seguintes da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, desde que estes sejam titulares de contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado com a empresa ou grupo de empresas aos quais pertence a empresa de acolhimento.

Artigo 26.º

Garantia de cumprimento da legislação laboral

1 – As entidades privadas, incluindo as empresas sob qualquer forma jurídica e as instituições privadas sem fins lucrativos, beneficiárias de fundos europeus de valor superior a € 25 000,00, por candidatura, estão sujeitas à verificação específica da observância da legislação laboral.

2 – As entidades beneficiárias a que se refere o número anterior, são objeto de confirmação do

cumprimento da legislação laboral pela ACT, a pedido da entidade de auditoria competente para a ação de controlo, através de amostragem adequada.

Artigo 27.º

Contrapartidas especiais no regime contratual de incentivos

1 – No âmbito dos regimes especiais contratuais de atribuição de apoios financeiros com financiamentos europeus ou nacionais, devem ser obtidas, nos respetivos processos negociais com as empresas beneficiárias, sempre que pertinentes, contrapartidas em matéria de compromissos e metas para além dos limites fixados na legislação laboral.

2 – As contrapartidas e metas referidas no número anterior devem constar do contrato a celebrar com as empresas beneficiárias.

Artigo 28.º

Partilha de licenças parentais

Nas situações em que se verifique a partilha das licenças parentais nas suas várias modalidades entre ambos os progenitores há lugar a majoração dos respetivos subsídios, nos termos a definir em legislação específica.

Artigo 29.º

Regiões Autónomas

Sem prejuízo das competências legais atribuídas aos respetivos órgãos e serviços regionais, a presente lei é aplicável às Regiões Autónomas.

Artigo 30.º

Disposições transitórias

O n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, na sua redação atual, mantém-se em vigor até à entrada em vigor do decreto regulamentar previsto na sublinha *i)* da alínea *a)* do artigo 6.º do referido decreto-lei.

Artigo 31.º

Norma revogatória

São revogados:

- a) O n.º 5 do artigo 5.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- b) O n.º 3 do artigo 5.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 9.º, o n.º 1 do artigo 10.º e os n.ºs 2 e 3 do artigo 35.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual;
- c) O artigo 4.º, os n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 8.º, o n.º 2 do artigo 10.º, os artigos 12.º, 16.º, 18.º a 23.º e 25.º, as alíneas *a)*, *b)* e *e)* do n.º 1 e o n.º 2 do artigo 28.º, os artigos 34.º e 35.º e o n.º 3 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, na sua redação atual;
- d) Os n.ºs 1 e 3 do artigo 44.º-B do Decreto-Lei n.º 11/2008, de 17 de janeiro na sua redação atual.

Artigo 32.º

Republicação

1 – É republicada, no Anexo I à presente lei e da qual faz parte integrante, a Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na redação introduzida pela presente lei.

2 – É republicada, no Anexo II à presente lei e da qual faz parte integrante, o Decreto-Lei n.º 235/92, de 16

de outubro, na redação introduzida pela presente lei.

Artigo 33.º

Aplicação no tempo

1 – Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela presente lei, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.

2 – As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade.

3 – O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

4 – O regime estabelecido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela presente lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei.

Artigo 34.º

Autorização legislativa no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

1 – O Governo fica autorizado a alterar a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

2 – A autorização legislativa referida no número anterior tem como sentido e extensão aplicar ao vínculo de emprego público o disposto na presente lei quanto às condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

3 – A presente autorização legislativa caduca a 31 de dezembro de 2022.

Artigo 35.º

Entrada em vigor

1 – A presente lei entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2023, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 – O artigo anterior entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 2 de junho de 2022.

O Primeiro-Ministro, António Luís Santos da Costa — A Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares, Ana Catarina Mendes — A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ana Mendes Godinho.

Anexo I

(a que se refere o n.º 1 do artigo 32.º)

Republicação da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro

Capítulo I

Objeto, âmbito e competência

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

A presente lei estabelece o regime jurídico do procedimento aplicável às contraordenações laborais e de

segurança social.

Artigo 2.º

Competência para o procedimento de contraordenações

1 – O procedimento das contraordenações abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente lei compete às seguintes autoridades administrativas:

a) À Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), quando estejam em causa contraordenações por violação de norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima;

b) Ao Instituto da Segurança Social, IP (ISS, IP), quando estejam em causa contraordenações praticadas no âmbito do sistema de segurança social.

2 – Sempre que se verifique uma situação de prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado ou a falta de comunicação de admissão do trabalhador na segurança social, qualquer uma das autoridades administrativas referidas no número anterior é competente para o procedimento das contraordenações por esse facto.

3 – A ACT é igualmente competente e instaura o procedimento previsto no artigo 15.º-A da presente lei, sempre que se verifique a existência de características de contrato de trabalho, nomeadamente:

a) Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º e no n.º 1 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, incluindo nos casos em que o prestador de serviço atue como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal; e

b) Em caso de indício de violação dos artigos 175.º e 180.º do Código do Trabalho, no âmbito do trabalho temporário.

4 – O procedimento referido no número anterior é igualmente aplicável nas situações previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 147.º do Código do Trabalho.

Artigo 3.º

Competência para a decisão

1 – A decisão dos processos de contraordenação compete:

a) Ao inspetor-geral da ACT, no caso de contraordenações laborais;

b) Ao conselho diretivo do ISS, IP, no caso de contraordenações praticadas no âmbito do sistema de segurança social.

2 – Nos termos do n.º 2 do artigo anterior, a decisão dos processos de contraordenação compete ao inspetor-geral da ACT, quando o respetivo procedimento tiver sido realizado pela ACT, e ao conselho diretivo do ISS, IP, quando tiver sido realizado pelo ISS, IP.

3 – As competências a que se refere o presente artigo podem ser delegadas nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

Artigo 4.º

Competência territorial

São territorialmente competentes para o procedimento das contraordenações, no âmbito das respetivas áreas geográficas de atuação de acordo com as competências previstas nas correspondentes leis orgânicas:

- a) Os serviços desconcentrados da ACT em cuja área se haja verificado a contraordenação;
- b) Os serviços do ISS, IP, em cuja área se haja verificado a contraordenação.

Capítulo II

Atos processuais na fase administrativa

Artigo 5.º

Forma dos atos processuais

1 – Os atos processuais podem ser praticados em suporte informático com aposição de assinatura eletrónica simples.

2 – À decisão final de aplicação de coima, de sanção acessória ou de admoestação, proferida através de meios eletrónicos, deve ser aposta assinatura eletrónica ou outro meio idóneo de autenticação do titular do órgão competente, nos termos de legislação própria, o qual deve ser devidamente identificado.

3 – *[Revogado.]*

4 – A tramitação processual no âmbito do procedimento administrativo pode ser efetuada informaticamente, devendo respeitar critérios de disponibilidade, acessibilidade, integridade, autenticidade, confidencialidade, conservação e segurança da informação.

Artigo 6.º

Contagem dos prazos

1 – À contagem dos prazos para a prática de atos processuais previstos na presente lei são aplicáveis as disposições constantes da lei do processo penal.

2 – A contagem referida no número anterior não se suspende durante as férias judiciais.

Artigo 7.º

Notificações

1 – As notificações são dirigidas para a sede, para o domicílio dos destinatários ou para caixa postal eletrónica, ou, ainda, publicitadas por edital.

2 – Os interessados que intervenham em quaisquer procedimentos levados a cabo pela autoridade administrativa competente, devem comunicar, no prazo de 10 dias, qualquer alteração da sua sede ou domicílio.

3 – Se do incumprimento do disposto no número anterior resultar a falta de recebimento pelos interessados de notificação, esta considera-se efetuada para todos os efeitos legais, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

4 – As notificações no âmbito dos processos contraordenacionais referentes a matérias da segurança social são realizadas nos termos do Decreto-Lei n.º 93/2017, de 1 de agosto.

Artigo 8.º

Notificação por carta registada

1 – As notificações em processo de contraordenação são efetuadas por carta registada, com aviso de receção, nos seguintes termos:

- a) Sempre que se notifique o arguido do auto de notícia, da participação e da decisão da autoridade administrativa que lhe aplique coima, sanção acessória ou admoestação;
- b) Sempre que o notificando se recusar a receber ou assinar a notificação, o distribuidor do serviço postal certifica a recusa, considerando-se efetuada a notificação;
- c) A notificação por carta registada considera-se efetuada na data em que seja assinado o aviso de

recepção ou no 3.º dia útil após essa data, quando o aviso seja assinado por pessoa diversa do notificando;

d) Se, por qualquer motivo, a carta registada for devolvida à entidade remetente, a notificação é reenviada ao notificando por via postal simples, considerando-se efetuada a notificação.

2 – As notificações referidas no número anterior podem ser efetuadas através do serviço público de notificações eletrónicas associado à morada única digital, do sistema de notificações eletrónicas da segurança social, ou da caixa postal eletrónica, equivalendo ambas à remessa por via postal registada com aviso de recepção.

3 – Na impossibilidade de concretizar a notificação prevista nos números anteriores, designadamente quando a sede ou o domicílio dos destinatários se situar fora do território nacional, a mesma pode ser feita por edital, nos seguintes termos:

- a) Publicitação em anúncio no sítio na Internet da ACT e da segurança social de acesso público;
- b) Considera-se feita no dia da publicitação do anúncio;
- c) Produz efeitos após o prazo de dilação de três dias.

Artigo 9.º

Notificação na pendência de processo

1 – As notificações efetuadas na pendência do processo, não referidas no artigo anterior, são efetuadas por meio de carta simples ou correio eletrónico ou caixa postal eletrónica.

2 – Quando a notificação seja efetuada por carta simples deve ficar expressamente registada no processo a data da respetiva expedição e a morada para a qual foi enviada, considerando-se a notificação efetuada no 5.º dia posterior à data ali indicada, devendo esta cominação constar do ato de notificação.

3 – [Revogado.]

4 – [Revogado.]

5 – Quando a notificação seja efetuada através do serviço público de notificações eletrónicas associado à morada única digital ou do sistema de notificações eletrónicas da segurança social, são aplicadas as respetivas regras de perfeição da notificação.

6 – Sempre que o arguido se encontre representado por defensor legal as notificações são a este efetuadas.

Capítulo III

Da ação inspetiva

Artigo 10.º

Procedimentos inspetivos

1 – [Revogado.]

2 – No exercício das suas funções profissionais o inspetor da segurança social efetua, sem prejuízo dos previstos em legislação específica, os seguintes procedimentos:

a) Requisitar e copiar, com efeitos imediatos, para exame, consulta e junção aos autos, livros, documentos, registos, arquivos e outros elementos pertinentes em poder das entidades cuja atividade seja objeto da sua ação e que interessem à averiguação dos factos objeto da ação inspetiva;

b) Levantar autos de notícia e participações, relativamente a infrações constatadas no exercício das respetivas competências, podendo ainda levantar autos de advertência em caso de infrações classificadas como leves e das quais ainda não tenha resultado prejuízo grave para a segurança social;

c) Notificar trabalhadores, beneficiários ou não, bem como entidades empregadoras, que sejam encontrados em situação de infração, podendo igualmente proceder à notificação de outros cidadãos, com vista à sua inquirição como testemunhas e ou declarantes, com a faculdade de reduzir a escrito os respetivos

depoimentos;

d) Direito de acesso livre-trânsito, nos termos da lei, pelo tempo e horário necessários ao desempenho das suas funções, nas instalações das entidades sujeitas ao exercício das suas atribuições;

e) Obter, das entidades fiscalizadas para apoio nas ações de fiscalização, a cedência de instalações adequadas, material e equipamento próprio, bem como a colaboração de pessoal que se mostre indispensável;

f) Trocar correspondência, em serviço, com todas as entidades públicas ou privadas sobre assuntos de serviço da sua competência;

g) Requisitar a colaboração necessária das autoridades policiais e administrativas, para o exercício das suas funções.

3 – O inspetor do trabalho ou da segurança social, consoante os casos, pode, caso assim o entenda, notificar ou entregar imediatamente ao infrator o instrumento referido no n.º 2.

4 – A notificação ou a entrega deve ser feita com a indicação da contraordenação verificada, das medidas recomendadas ao infrator e do prazo para o seu cumprimento, avisando-o de que o incumprimento das medidas recomendadas influi na determinação da medida da coima.

Artigo 11.º

Notificação no âmbito de procedimentos inspetivos

No caso de entrega imediata, a notificação considera-se feita na pessoa do infrator quando seja efetuada em qualquer pessoa que na altura o represente, ou na sua falta, em qualquer trabalhador que se encontre a exercer funções no local.

Artigo 12.º

Modo e lugar do cumprimento

1 – Se o cumprimento da norma a que respeita a contraordenação for comprovável por documentos, o sujeito responsável exhibe ou envia a título devolutivo os documentos comprovativos do cumprimento no serviço territorialmente competente da respetiva autoridade administrativa, dentro do prazo fixado.

2 – No caso de contraordenação não abrangida pelo disposto no número anterior, o inspetor pode ordenar ao sujeito responsável pela contraordenação que, dentro do prazo fixado, comunique ao serviço territorialmente competente que tomou as medidas necessárias para cumprir a norma.

Capítulo IV

Tramitação processual

Secção I

Da fase administrativa

Artigo 13.º

Auto de notícia e participação

1 – O auto de notícia e a participação são elaborados pelos inspetores do trabalho ou da segurança social, consoante a natureza das contraordenações em causa.

2 – Sem prejuízo do disposto em legislação especial, há lugar a auto de notícia quando, no exercício das suas funções o inspetor do trabalho ou da segurança social, verificar ou comprovar, pessoal e diretamente, ainda que por forma não imediata, qualquer infração a normas sujeitas à fiscalização da respetiva autoridade administrativa sancionada com coima.

3 – Consideram-se provados os factos materiais constantes do auto de notícia levantado nos termos do número anterior enquanto a autenticidade do documento ou a veracidade do seu conteúdo não forem fundamentamente postas em causa.

4 – Relativamente às infrações de natureza contraordenacional cuja verificação não tenha sido comprovada pessoalmente pelo inspetor do trabalho ou da segurança social, há lugar à elaboração de participação instruída com os elementos de prova disponíveis e a indicação de, pelo menos, duas testemunhas e o máximo de cinco, independentemente do número de contraordenações em causa.

Artigo 14.º

Auto de infração

1 – O auto de infração é levantado por qualquer técnico da segurança social.

2 – Há lugar a auto de infração quando seja verificada por qualquer técnico no exercício das suas funções infração correspondente a contraordenação da segurança social.

3 – Consideram-se provados os factos materiais constantes do auto levantado nos termos do número anterior enquanto a autenticidade do documento ou a veracidade do seu conteúdo não forem fundamentamente postas em causa.

Artigo 15.º

Elementos do auto de notícia, da participação e do auto de infração

1 – O auto de notícia, a participação e o auto de infração referidos nos artigos anteriores mencionam especificadamente os factos que constituem a contraordenação, o dia, a hora, o local e as circunstâncias em que foram cometidos e o que puder ser averiguado acerca da identificação e residência do arguido, o nome e categoria do autuante ou participante e, ainda, relativamente à participação, a identificação e a residência das testemunhas.

2 – Quando o responsável pela contraordenação seja uma pessoa coletiva ou equiparada, indica-se, sempre que possível, a sede da pessoa coletiva e a identificação e a residência dos respetivos gerentes, administradores ou diretores.

3 – No caso de subcontrato, indica-se, sempre que possível, a identificação e a residência do subcontratante e do contratante principal.

Artigo 15.º-A

Procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho

1 – Caso o inspetor do trabalho verifique, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, a existência de características de contrato de trabalho, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 2.º, lavra um auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente.

2 – O procedimento é imediatamente arquivado caso o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente, mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral, mas não dispensa a aplicação das contraordenações previstas no n.º 2 do artigo 12.º e no n.º 6 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho.

3 – Findo o prazo referido no n.º 1 sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada, a ACT remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação da atividade, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

4 – A ação referida no número anterior suspende até ao trânsito em julgado da decisão o procedimento contraordenacional ou a execução com ela relacionada.

Artigo 16.º

Impedimentos

O autuante ou o participante não podem exercer funções instrutórias no mesmo processo.

Artigo 17.º

Notificação ao arguido das infrações laborais

1 – O auto de notícia, a participação e o auto de infração são notificados ao arguido, para, no prazo de 15 dias, proceder ao pagamento voluntário da coima.

2 – Dentro do prazo referido no número anterior, o arguido pode apresentar resposta escrita, em língua portuguesa, devendo juntar os documentos probatórios de que disponha e arrolar testemunhas, até ao máximo de duas por cada infração.

3 – Quando tiver praticado três ou mais contraordenações a que seja aplicável uma coima única, o arguido pode arrolar até ao máximo de cinco testemunhas por todas as infrações.

Artigo 18.º

Notificação ao arguido das infrações de segurança social

1 – O arguido é notificado dos factos que lhe são imputados para, no prazo de 15 dias, proceder ao pagamento voluntário da coima, ou para contestar, querendo, devendo apresentar os documentos probatórios de que disponha e arrolar testemunhas, até ao máximo de duas por cada infração.

2 – Quando tiver praticado três ou mais contraordenações a que seja aplicável uma coima única, o arguido pode arrolar até ao máximo de cinco testemunhas por todas as infrações.

Artigo 19.º

Pagamento voluntário da coima

1 – Em qualquer altura do processo, mas sempre antes da decisão da autoridade administrativa competente, nos casos em que a infração seja qualificada como leve, grave ou muito grave praticada com negligência, o arguido pode proceder ao pagamento voluntário da coima, nos termos seguintes:

a) Em caso de pagamento voluntário da coima efetuado no prazo de 15 dias estabelecido no n.º 1 dos artigos 17.º e 18.º, a coima é liquidada pelo valor mínimo que corresponda à contraordenação praticada com negligência, devendo ter em conta o agravamento a título de reincidência, sem custas processuais;

b) Em caso de pagamento voluntário da coima efetuado posteriormente ao decurso do prazo previsto na alínea anterior, mas antes da decisão da autoridade administrativa competente, a coima é liquidada pelo valor mínimo que corresponda à contraordenação praticada com negligência, devendo ter em conta o agravamento a título de reincidência, acrescido das devidas custas processuais.

2 – Se a contraordenação consistir na falta de entrega de mapas, relatórios ou outros documentos ou na omissão de comunicações obrigatórias, o pagamento voluntário da coima só é possível se o arguido sanar a falta no mesmo prazo.

3 – O pagamento voluntário da coima, nos termos do n.º 1, equivale a condenação e determina o arquivamento do processo, não podendo o mesmo ser reaberto, e não podendo os factos voltar a ser apreciados como contraordenação, salvo se à contraordenação for aplicável sanção acessória, caso em que prossegue restrito à aplicação da mesma.

4 – Se o infrator agir com desrespeito das medidas recomendadas no auto de advertência, a coima pode ser elevada até ao valor mínimo do grau que corresponda à infração praticada com dolo.

Artigo 20.º

Responsabilidade solidária pelo pagamento da coima

O disposto nos artigos 17.º, 18.º e 19.º é aplicável, com as necessárias adaptações, ao sujeito solidariamente responsável pelo pagamento da coima.

Artigo 21.º

Testemunhas

1 – As testemunhas indicadas pelo arguido na resposta escrita devem por ele ser apresentadas na data, na hora e no local indicados pela entidade instrutora do processo.

2 – Os depoimentos prestados nos termos do número anterior devem ser preferencialmente realizados através de meios técnicos audiovisuais.

3 – Os depoimentos ou esclarecimentos recolhidos nos termos do número anterior não são reduzidos a escrito, nem é necessária a sua transcrição para efeitos de recurso, devendo ser junta ao processo cópia das gravações.

Artigo 22.º

Adiamento da diligência de inquirição de testemunhas

1 – A diligência de inquirição de testemunhas apenas pode ser adiada uma única vez, ainda que a falta à primeira marcação tenha sido considerada justificada.

2 – Considera-se justificada a falta motivada por facto não imputável ao faltoso que o impeça de comparecer no ato processual.

3 – A impossibilidade de comparecimento deve ser comunicada com cinco dias de antecedência, se for previsível, e no dia e hora designados para a prática do ato ou no prazo de vinte e quatro horas em caso de manifesta impossibilidade, se for imprevisível, constando da comunicação a indicação do respetivo motivo e da duração previsível do impedimento, sob pena de não justificação da falta.

4 – Os elementos de prova da impossibilidade de comparecimento devem ser apresentados com a comunicação referida no número anterior.

Artigo 23.º

Legitimidade das associações sindicais como assistentes

1 – Nos processos instaurados no âmbito da presente secção, podem constituir-se assistentes as associações sindicais representativas dos trabalhadores relativamente aos quais se verifique a contraordenação.

2 – À constituição de assistente são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições do Código de Processo Penal.

3 – Pela constituição de assistente não são devidas quaisquer taxas.

Artigo 24.º

Prazo para a instrução

1 – O prazo para a conclusão da instrução é de 60 dias.

2 – O prazo referido no número anterior pode ser sucessivamente prorrogado por iguais períodos em casos devidamente fundamentados.

3 – Para efeitos do n.º 1, a contagem do prazo inicia-se com a distribuição do processo ao respetivo instrutor.

Artigo 25.º

Decisão condenatória

1 – A decisão que aplica a coima e ou as sanções acessórias contém:

- a) A identificação dos sujeitos responsáveis pela infração;
- b) A descrição dos factos imputados, com indicação das provas obtidas;
- c) A indicação das normas segundo as quais se pune e a fundamentação da decisão;

d) A coima e as sanções acessórias.

2 – As sanções aplicadas às contraordenações em concurso são sempre objeto de cúmulo material.

3 – Da decisão consta também a informação de que:

a) A condenação se torna definitiva e exequível se não for judicialmente impugnada nos termos dos artigos 32.º a 35.º;

b) Em caso de impugnação judicial, o tribunal pode decidir mediante audiência ou, caso os sujeitos responsáveis pela infração, o Ministério Público e o assistente, quando exista, não se oponham, mediante simples despacho.

4 – A decisão contém ainda a ordem de pagamento da coima no prazo máximo de 10 dias após o carácter definitivo ou o trânsito em julgado da decisão.

5 – Não tendo o arguido exercido o direito de defesa nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 1 do artigo 18.º, a descrição dos factos imputados, das provas, e das circunstâncias relevantes para a decisão é feita por simples remissão para o auto de notícia, para a participação ou para o auto de infração.

6 – A fundamentação da decisão pode consistir em mera declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações ou propostas de decisão elaborados no âmbito do respetivo processo de contraordenação.

Artigo 26.º

Natureza de título executivo

A decisão condenatória de aplicação de coima que não se mostre liquidada no prazo legal tem a natureza de título executivo.

Artigo 27.º

Pagamento da coima em prestações

1 – Excecionalmente, quando o arguido o requeira e desde que a sua situação económica o justifique, pode a autoridade administrativa competente, após decisão condenatória, autorizar o pagamento da coima em prestações, não podendo a última delas ir além de um ano subsequente ao carácter definitivo da decisão.

2 – A falta de pagamento de uma prestação implica o vencimento de todas as outras.

3 – Para efeitos de apreciação do pedido do pagamento da coima em prestações, o arguido tem de fazer prova da impossibilidade de pagamento imediato da coima.

4 – Nos casos em que seja autorizado o pagamento da coima em prestações, são pagos com a primeira prestação e pela seguinte ordem:

a) Créditos laborais em que o empregador tenha sido condenado;

b) Dívidas à segurança social e respetivas custas.

Subsecção I

Processo especial

Artigo 28.º

Âmbito

1 – A infração cuja factualidade seja passível de ser verificada exclusivamente por informação recolhida em base de dados pode seguir a forma de processo especial.

2 – O processo especial não é aplicável quando o infrator já tenha sido condenado anteriormente pela mesma infração, sobre a qual ainda não tenha decorrido um prazo superior ao da prescrição da respetiva coima, contado a partir da data da decisão condenatória.

Artigo 29.º

Procedimento

1 – A autoridade administrativa competente comunica ao infrator, através de suporte informático com aposição de assinatura eletrónica simples, nomeadamente através do sistema de notificações eletrónicas previsto no artigo 23.º-A do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, a descrição sumária dos factos imputados, com menção das disposições legais violadas, e a indicação do valor da coima calculada.

2 – Na mesma comunicação o infrator é informado da possibilidade de pagamento da coima, no prazo de cinco dias, com a redução prevista nos termos do artigo seguinte.

3 – A falta de pagamento no prazo referido no número anterior determina o imediato prosseguimento do processo de acordo com as regras previstas nos artigos 17.º a 27.º

Artigo 30.º

Redução da coima

O valor da coima, calculado para os efeitos do n.º 2 do artigo anterior, corresponde a 75% do montante mínimo legal aplicável.

Artigo 31.º

Efeitos do cumprimento

O cumprimento da obrigação devida e o pagamento da coima nos termos do n.º 2 do artigo 29.º equivale a decisão condenatória definitiva, não podendo o facto voltar a ser apreciado como contraordenação, nem o infrator impugnar judicialmente aquela decisão.

Secção II

Fase judicial

Artigo 32.º

Impugnação judicial das decisões de aplicação das coimas

A decisão da autoridade administrativa de aplicação de coima é suscetível de impugnação judicial.

Artigo 33.º

Forma e prazo

1 – A impugnação judicial é dirigida ao tribunal de trabalho competente e deve conter alegações, conclusões e indicação dos meios de prova a produzir.

2 – A impugnação judicial é apresentada na autoridade administrativa que tenha proferido a decisão de aplicação da coima, no prazo de 20 dias após a sua notificação.

Artigo 34.º

Tribunal competente

É competente para conhecer da impugnação judicial o tribunal de trabalho em cuja área territorial se tiver verificado a contraordenação.

Artigo 35.º

Efeitos da impugnação judicial

1 – A impugnação judicial tem efeito meramente devolutivo.

2 – [Revogado.]

3 – [Revogado.]

Artigo 36.º

Envio dos autos ao Ministério Público

1 – Recebida a impugnação judicial e, sendo caso disso, efetuado o depósito referido no artigo anterior, a autoridade administrativa competente envia os autos ao Ministério Público no prazo de 10 dias, podendo, caso o entenda, apresentar alegações.

2 – Até ao envio dos autos, pode a autoridade administrativa competente revogar, total ou parcialmente, a decisão de aplicação da coima ou sanção acessória.

Artigo 37.º

Apresentação dos autos ao juiz

O Ministério Público torna sempre presentes os autos ao juiz, com indicação dos respetivos elementos de prova, valendo este ato como acusação.

Artigo 38.º

Não aceitação da impugnação judicial

1 – O juiz rejeita, por meio de despacho, a impugnação judicial feita fora do prazo ou sem respeito pelas exigências de forma.

2 – Deste despacho há recurso, que sobe imediatamente.

Artigo 39.º

Decisão judicial

1 – O juiz decide do caso mediante audiência de julgamento ou através de simples despacho.

2 – O juiz decide por despacho quando não considere necessária a audiência de julgamento e o arguido ou o Ministério Público não se oponham.

3 – O despacho pode ordenar o arquivamento do processo, absolver o arguido ou manter ou alterar a condenação.

4 – O juiz fundamenta a sua decisão, tanto no que respeita aos factos como no que respeita ao direito aplicado e às circunstâncias que determinaram a medida da sanção, podendo basear-se em mera declaração de concordância com a decisão condenatória da autoridade administrativa.

5 – Em caso de absolvição, o juiz indica porque não considera provados os factos ou porque não constituem uma contraordenação.

Artigo 40.º

Marcação da audiência

Ao aceitar a impugnação judicial o juiz marca a audiência, salvo no caso referido no n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 41.º

Retirada da acusação

A todo o tempo, e até à sentença em primeira instância ou até ser proferido o despacho previsto no n.º 2 do artigo 39.º, pode o Ministério Público, com o acordo do arguido e da autoridade administrativa, retirar a acusação.

Artigo 42.º

Participação do arguido na audiência

1 – O arguido não é obrigado a comparecer à audiência, salvo se o juiz considerar a sua presença como necessária ao esclarecimento dos factos.

2 – O arguido pode sempre fazer-se representar por defensor legal.

3 – Nos casos em que o juiz não ordenou a presença do arguido a audiência prossegue sem a presença deste.

Artigo 43.º

Ausência do arguido

Nos casos em que o arguido não comparece nem se faz representar por advogado, tomam-se em conta as declarações que tenham sido colhidas no âmbito do processo de contraordenação que correu termos na autoridade administrativa competente ou regista-se que ele nunca se pronunciou sobre a matéria dos autos, apesar de lhe ter sido concedida a oportunidade para o fazer, e procede-se a julgamento.

Artigo 44.º

Participação do Ministério Público

O Ministério Público está presente na audiência de julgamento.

Artigo 45.º

Participação da autoridade administrativa competente

1 – O tribunal comunica à autoridade administrativa competente a data da audiência para, querendo, esta poder participar na audiência.

2 – O Ministério Público, após notificação da decisão de arquivamento do processo, absolvição ou alteração da condenação, solicita a pronúncia por escrito da autoridade administrativa competente, no prazo de cinco dias, a fim de ser equacionado um eventual recurso no processo.

3 – O tribunal comunica à autoridade administrativa competente, de imediato e antes do trânsito em julgado, a sentença, bem como as demais decisões finais.

Artigo 46.º

Retirada da impugnação judicial

1 – A impugnação judicial pode ser retirada pelo arguido até à sentença em primeira instância ou até ser proferido o despacho previsto no n.º 2 do artigo 39.º

2 – Depois do início da audiência de julgamento, a impugnação judicial só pode ser retirada mediante o acordo do Ministério Público.

Artigo 47.º

Prova

1 – Compete ao Ministério Público promover a prova de todos os factos que considere relevantes para a decisão.

2 – Compete ao juiz determinar o âmbito da prova a produzir.

3 – O Ministério Público e o arguido podem arrolar até ao máximo de duas testemunhas por cada infração.

4 – Quando se trate de três ou mais contraordenações a que seja aplicável uma coima única, o Ministério Público e o arguido podem arrolar até ao máximo de cinco testemunhas por todas as infrações.

Artigo 48.º

Admoestação judicial

Excepcionalmente, se a infração consistir em contraordenação classificada como leve e a reduzida culpa do arguido o justifique, pode o juiz proferir uma admoestação.

Artigo 49.º

Decisões judiciais que admitem recurso

1 – Admite-se recurso para o Tribunal da Relação da sentença ou do despacho judicial proferidos nos termos do artigo 39.º, quando:

- a) For aplicada ao arguido uma coima superior a 25 UC ou valor equivalente;
- b) A condenação do arguido abranger sanções acessórias;
- c) O arguido for absolvido ou o processo for arquivado em casos em que a autoridade administrativa competente tenha aplicado uma coima superior a 25 UC ou valor equivalente, ou em que tal coima tenha sido reclamada pelo Ministério Público;
- d) A impugnação judicial for rejeitada;
- e) O tribunal decidir através de despacho não obstante o recorrente se ter oposto nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 39.º

2 – Para além dos casos enunciados no número anterior, pode o Tribunal da Relação, a requerimento do arguido ou do Ministério Público, aceitar o recurso da decisão quando tal se afigure manifestamente necessário à melhoria da aplicação do direito ou à promoção da uniformidade da jurisprudência.

3 – Se a sentença ou o despacho recorrido são relativos a várias infrações ou a vários arguidos e se apenas quanto a alguma das infrações ou a algum dos arguidos se verificam os pressupostos necessários, o recurso sobe com esses limites.

Artigo 50.º

Regime do recurso

1 – O recurso é interposto no prazo de 20 dias a partir da sentença ou do despacho, ou da sua notificação ao arguido, caso a decisão tenha sido proferida sem a presença deste.

2 – Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, o requerimento segue junto ao recurso, antecedendo-o.

3 – Nestes casos, a decisão sobre o requerimento constitui questão prévia, que é resolvida por despacho fundamentado do tribunal, equivalendo o seu indeferimento à retirada do recurso.

4 – O recurso segue a tramitação do recurso em processo penal, tendo em conta as especialidades que resultem desta lei.

Artigo 51.º

Âmbito e efeitos do recurso

1 – Se o contrário não resultar da presente lei, a segunda instância apenas conhece da matéria de direito, não cabendo recurso das suas decisões.

2 – A decisão do recurso pode:

- a) Alterar a decisão do tribunal recorrido sem qualquer vinculação aos termos e ao sentido da decisão recorrida;
- b) Anulá-la e devolver o processo ao tribunal recorrido.

Capítulo V Prescrição

Artigo 52.º

Prescrição do procedimento

Sem prejuízo das causas de suspensão e interrupção da prescrição previstas no regime geral das contraordenações, o procedimento extingue-se por efeito da prescrição logo que sobre a prática da contraordenação hajam decorrido cinco anos.

Artigo 53.º

Suspensão da prescrição

1 – A prescrição do procedimento por contraordenação suspende-se, para além dos casos especialmente previstos na lei, durante o tempo em que o procedimento:

- a) Não possa legalmente iniciar-se ou continuar por falta de autorização legal;
- b) Não possa prosseguir por inviabilidade de notificar o arguido por carta registada com aviso de receção;
- c) Esteja pendente a partir do envio do processo ao Ministério Público até à sua devolução à autoridade administrativa competente, nos termos previstos no regime geral das contraordenações.
- d) Esteja pendente a partir da notificação do despacho que procede ao exame preliminar do recurso da decisão da autoridade administrativa competente, até à decisão final do recurso.

2 – Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número anterior, a suspensão não pode ultrapassar seis meses.

Artigo 54.º

Interrupção da prescrição

1 – A prescrição do procedimento por contraordenação interrompe-se:

- a) Com a comunicação ao arguido dos despachos, decisões ou medidas contra ele tomados ou com qualquer notificação;
- b) Com a realização de quaisquer diligências de prova, designadamente exames e buscas, ou com o pedido de auxílio às autoridades policiais ou a qualquer autoridade administrativa;
- c) Com a notificação ao arguido para exercício do direito de audição ou com as declarações por ele prestadas no exercício desse direito;
- d) Com a decisão da autoridade administrativa competente que procede à aplicação da coima.

2 – Nos casos de concurso de infrações, a interrupção da prescrição do procedimento criminal determina a interrupção da prescrição do procedimento por contraordenação.

3 – A prescrição do procedimento tem sempre lugar quando, desde o seu início e ressalvado o tempo de suspensão, tenha decorrido o prazo da prescrição acrescido de metade.

Artigo 55.º

Prescrição da coima

Sem prejuízo das causas de suspensão e interrupção da prescrição previstas no regime geral das contraordenações, as coimas prescrevem no prazo de cinco anos, a partir do carácter definitivo ou do trânsito em julgado da decisão condenatória.

Artigo 56.º

Suspensão da prescrição da coima

A prescrição da coima suspende-se durante o tempo em que:

- a) Por força da lei, a execução não pode começar ou não pode continuar a ter lugar;
- b) A execução está interrompida;
- c) Esteja em curso plano de pagamento em prestações.

Artigo 57.º

Interrupção da prescrição da coima

1 – A prescrição da coima interrompe-se com a sua execução.

2 – A prescrição da coima ocorre quando, desde o seu início e ressalvado o tempo de suspensão, tenha decorrido o prazo normal da prescrição acrescido de metade.

Artigo 58.º

Prescrição das sanções acessórias

Aplica-se às sanções acessórias o regime previsto nos artigos anteriores para a prescrição da coima.

Capítulo V

Custas

Artigo 59.º

Custas processuais

1 – As custas processuais relativas à tramitação administrativa são cobradas à razão de 1, 2 ou 3 unidades de conta (UC), de acordo com o escalão de gravidade de cada uma das contraordenações objeto de decisão de aplicação de coima, de sanção acessória ou de admoestação

2 – Quando não seja possível determinar o escalão de gravidade da contraordenação é cobrada 1 UC nos termos do número anterior.

3 – Acrescem ao disposto nos números anteriores os encargos decorrentes da realização de peritagens e traduções.

4 – As custas processuais são pagas integralmente e de uma só vez.

5 – Os montantes relativos a custas processuais e outros encargos constituem receita própria das entidades administrativas que procederam à tramitação processual.

Capítulo VI

Disposições finais

Artigo 60.º

Direito subsidiário

Sempre que o contrário não resulte da presente lei, são aplicáveis, com as devidas adaptações, os preceitos reguladores do processo de contraordenação previstos no regime geral das contraordenações.

Artigo 61.º

Cumprimento da obrigação devida

O pagamento da coima não dispensa o infrator do cumprimento da obrigação, se este ainda for possível.

Artigo 62.º

Comunicações entre autoridades administrativas competentes

1 – Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, as autoridades administrativas competentes comunicam entre si, trimestralmente, os procedimentos de contraordenação em curso e as coimas aplicadas.

2 – As autoridades administrativas competentes devem comunicar entre si, no prazo de 10 dias, a verificação de infração a que corresponda uma contraordenação laboral ou de segurança social que não seja da sua competência.

Artigo 62.º-A

Competência para a instauração e instrução do processo de execução

1 – Compete ao Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, IP (IGFSS, IP), a instauração e instrução do processo de execução das coimas e custas, nos termos de Decreto-Lei n.º 42/2001, de 9 de fevereiro, na sua redação atual.

2 – Para efeitos do número anterior, as dívidas por coimas e custas aí referidas são equiparadas a dívidas à segurança social.

3 – Para efeitos do disposto no n.º 1, a ACT remete ao IGFSS, IP, as certidões de dívida referentes às coimas e às custas, cuja emissão é da competência do dirigente máximo daquele serviço.

Artigo 63.º

Regiões Autónomas

Na aplicação da presente lei às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respetivos órgãos e serviços regionais.

Artigo 64.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 14.º a 32.º do Decreto-Lei n.º 64/89, de 25 de fevereiro.

Artigo 65.º

Entrada em vigor

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

2 – As disposições da presente lei referentes aos meios audiovisuais e informáticos só entram em vigor na data da sua implementação pelos competentes serviços do ministério responsável pela área laboral.

Anexo II

(a que se refere o n.º 2 do artigo 32.º)

Republicação do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma estabelece o regime das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

Artigo 2.º

Definição

1 – Contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com caráter regular, sob a sua direção e autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros, nomeadamente:

- a) Confeção de refeições;
- b) Lavagem e tratamento de roupas;
- c) Limpeza e arrumo de casa;
- d) Vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes;
- e) Tratamento de animais domésticos;
- f) Execução de serviços de jardinagem;
- g) Execução de serviços de costura;
- h) Outras atividades consagradas pelos usos e costumes;
- i) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número;
- j) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores.

2 – O regime previsto no presente diploma aplica-se, com as necessárias adaptações, à prestação das atividades referidas no número anterior a pessoas coletivas de fins não lucrativos, ou a agregados familiares, por conta daquelas, desde que não abrangidas por regime legal ou convencional.

3 – Não se considera serviço doméstico a prestação de trabalhos com caráter acidental, a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente ou o desempenho de trabalhos domésticos em regime *au pair*, de autonomia ou de voluntariado social.

Artigo 3.º

Forma

O contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo.

Artigo 4.º

Idade mínima

[Revogado.]

Artigo 5.º

Contrato a termo

1 – Ao contrato de serviço doméstico pode ser aposto termo, certo ou incerto, quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar.

2 – O contrato de serviço doméstico pode ainda ser celebrado a termo certo quando as partes assim o convencionarem, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não seja superior a um ano.

3 – Nas situações previstas no n.º 1, na falta de estipulação escrita do prazo considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo determinante.

4 – A não verificação dos requisitos de justificação, quando exigidos, ou a falta de redução a escrito, no caso do n.º 2, tornam nula a estipulação do termo.

Artigo 6.º

Renovação do contrato a termo

1 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser objeto de duas renovações, considerando-se o contrato renovado se o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo estabelecido.

2 – Se o trabalhador continuar ao serviço da entidade empregadora após o decurso de 15 dias sobre a data do termo da última renovação do contrato ou da verificação do evento que, nos termos do n.º 1 do artigo anterior, justificou a sua celebração, o contrato converte-se em contrato sem termo.

Artigo 7.º

Modalidades

1 – O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação.

2 – Entende-se por alojado, para os efeitos deste diploma, o trabalhador doméstico cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação.

3 – O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.

Artigo 8.º

Período experimental

1 – [Revogado.]

2 – [Revogado.]

3 – No caso de cessação do contrato durante o período experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado um prazo não inferior a vinte e quatro horas para abandono do alojamento.

4 – [Revogado.]

Artigo 9.º

Conceito e modalidades de retribuição

1 – Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei ou do contrato.

2 – A retribuição do trabalhador pode ser paga parte em dinheiro e parte em espécie, designadamente pelo fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou apenas alimentação.

3 – Sempre que no dia de descanso semanal ou feriado a entidade empregadora não conceda refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confeção com géneros por aquela fornecidos, o trabalhador tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acrescerá à retribuição em numerário.

Artigo 10.º

Tempo de cumprimento e limites

1 – A obrigação de satisfazer a retribuição em dinheiro vence-se, salvo estipulação em contrário, no termo da unidade de tempo que servir de base para a sua fixação.

2 – [Revogado.]

3 – Para efeitos de cálculo das várias prestações, compensações e indemnizações estabelecidas no presente diploma, o valor total da retribuição será expresso em dinheiro.

Artigo 11.º

Cálculo de valor diário

A determinação do valor diário da retribuição deve efetuar-se dividindo o montante desta por 30, por 15 ou por 7, consoante tenha sido fixada com referência ao mês, à quinzena ou à semana, respetivamente.

Artigo 12.º

Subsídio de Natal

[Revogado.]

Artigo 13.º

Duração do trabalho

- 1 – O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas.
- 2 – No caso dos trabalhadores alojados apenas são considerados, para efeitos do número anterior, os tempos de trabalho efetivo.
- 3 – Quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios dentro dos limites previstos no Código do Trabalho.

Artigo 14.º

Intervalos para refeições e descanso

- 1 – O trabalhador de serviço doméstico tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.
- 2 – Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, relativamente ao trabalho de menor, o trabalhador alojado tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, onze horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos três anos.
- 3 – A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos limites previstos no Código do Trabalho.

Artigo 15.º

Descanso semanal

- 1 – O trabalhador não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal.
- 2 – Pode ser convencionado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal previsto no número anterior.
- 3 – O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justifiquem.

Artigo 16.º

Direito a férias

[Revogado.]

Artigo 17.º

Retribuição durante as férias

- 1 – A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador perceberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2 – O trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só com alimentação tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias.
- 3 – Para efeitos do número anterior, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima mensal garantida.

Artigo 18.º

Subsídio de férias

[Revogado.]

Artigo 19.º

Férias não gozadas por cessação do contrato

[Revogado.]

Artigo 20.º

Gozo e marcação de férias

[Revogado.]

Artigo 21.º

Violação do direito a férias

[Revogado.]

Artigo 22.º

Irrenunciabilidade do direito a férias

[Revogado.]

Artigo 23.º

Faltas

[Revogado.]

Artigo 24.º

Feridos

1 – Os trabalhadores do serviço doméstico têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados previstos no Código do Trabalho.

2 – Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho quanto ao trabalho de menor, com o acordo do trabalhador pode haver prestação de trabalho nos feriados, de duração igual ao período normal de trabalho diário, conferindo o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na mesma semana ou na seguinte.

3 – Quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável o descanso compensatório nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente.

4 – Os trabalhadores de serviço doméstico não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados.

Artigo 25.º

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

[Revogado.]

Artigo 26.º

Segurança e saúde no trabalho

1 – A entidade empregadora deve tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente:

a) Informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos utilizados na

execução das suas tarefas;

- b) Promover a reparação de utensílios, e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- c) Assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;
- d) Fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de proteção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, dos riscos de acidente e ou de efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores;
- e) Proporcionar, quando for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a higiene e saúde dos trabalhadores.

2 – O trabalhador deve zelar pela manutenção das condições de segurança e de saúde, nomeadamente:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde determinadas pela entidade empregadora;
- b) Utilizar corretamente os equipamentos, utensílios, e produtos postos à sua disposição;
- c) Comunicar imediatamente à entidade empregadora as avarias e deficiências relativas aos equipamentos e utensílios postos à sua disposição.

3 – A entidade empregadora deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a fazer este seguro.

Artigo 27.º

Cessação do contrato

O contrato de serviço doméstico pode cessar:

- a) Por acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador, com pré-aviso.

Artigo 28.º

Cessação do contrato por caducidade

1 – O contrato de serviço doméstico caduca nos casos previstos neste diploma e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) *[Revogada]*;
- b) *[Revogada]*;
- c) Verificando-se manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato;
- d) Ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente quando tenha cessado a necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado;
- e) *[Revogada.]*

2 – *[Revogado.]*

3 – No caso previsto na alínea *d)* do n.º 1, o trabalhador terá direito a uma compensação de valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que se verificar a caducidade do contrato.

4 – Quando se dê a caducidade do contrato a termo celebrado com trabalhador alojado, a este será concedido um prazo de três dias para abandono do alojamento.

5 – Nas situações previstas nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 a cessação do contrato deve ser comunicada ao

trabalhador, com antecedência mínima de sete, 15 ou 30 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta.

Artigo 29.º

Rescisão com justa causa

1 – Constitui justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que impossibilite a manutenção, atenta a natureza especial da relação em causa, do contrato de serviço doméstico.

2 – Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato.

3 – No momento da rescisão do contrato devem ser referidos pela parte que o rescinde, expressa e inequivocamente, por escrito, os factos e circunstâncias que a fundamentem.

4 – A existência de justa causa será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço.

Artigo 30.º

Justa causa de rescisão por parte do empregador

Constitui justa causa de despedimento por parte do empregador, entre outros, os seguintes factos e comportamentos culposos por parte do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo empregador ou outros membros do agregado familiar;
- b) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício das funções que lhe estejam cometidas;
- c) Provocação repetida de conflitos com outro ou outros trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios do empregador ou do agregado familiar;
- e) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos sérios para o empregador ou para o agregado familiar ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- f) Falta culposa da observância de normas de segurança e saúde no trabalho;
- g) Prática de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas sobre a entidade empregadora, membros do agregado familiar, outros trabalhadores ao serviço do empregador e pessoas das relações do agregado familiar;
- h) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- j) Quebra de sigilo sobre qualquer assunto de que tenha conhecimento em virtude da convivência decorrente da natureza do contrato e de cuja revelação possa resultar prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar;
- l) Manifesta falta de urbanidade no trato habitual com os membros do agregado familiar, designadamente as crianças e os idosos, ou com outras pessoas que, regular ou acidentalmente, sejam recebidas na família;
- m) Introdução abusiva no domicílio do agregado familiar de pessoas estranhas ao mesmo, sem autorização ou conhecimento prévio do empregador ou de quem o substitua;
- n) Recusa em prestar contas de dinheiros que lhe tenham sido confiados para compras ou pagamentos ou infidelidade na prestação dessas contas;
- o) Hábitos ou comportamentos que não se coadunem com o ambiente normal do agregado familiar ou tendam a afetar gravemente a respetiva saúde ou qualidade de vida;
- p) Negligência reprovável ou reiterada na utilização de aparelhagem eletrodoméstica, utensílios de serviço, louças, roupas e objetos incluídos no recheio da habitação, quando daí resulte avaria, quebra ou inutilização que impliquem dano grave para o empregador.

Artigo 31.º

Indemnização por despedimento com alegação insubsistente de justa causa

1 – O despedimento decidido com alegação de justa causa e que venha a ser judicialmente declarado insubsistente, não havendo acordo quanto à reintegração do trabalhador, confere a este o direito a uma indemnização correspondente à retribuição de um mês por cada ano completo de serviço ou fração, decorrido até à data em que tenha sido proferido o despedimento, nos casos de contrato sem termo ou com termo incerto, e às retribuições vincendas, nos casos de contrato com termo certo.

2 – Quando se prove dolo do empregador, o valor da indemnização prevista no número anterior será agravado até ao dobro.

Artigo 32.º

Rescisão com justa causa pelo trabalhador

1 – O trabalhador poderá rescindir o contrato com justa causa nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- d) Falta culposa quanto às condições proporcionadas ao trabalhador, nomeadamente alimentação, segurança e salubridade, em termos de acarretar prejuízo sério para a sua saúde;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Mudança de residência permanente do empregador para outra localidade;
- g) Quebra de sigilo sobre assuntos de carácter pessoal do trabalhador;
- h) Manifesta falta de urbanidade no trato habitual com o trabalhador por parte do empregador ou dos membros do agregado familiar;
- i) Violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho, designadamente a prática de assédio pelo empregador, outros membros do agregado familiar ou por outros trabalhadores.

2 – A cessação do contrato nos termos das alíneas *b)* a *e)* e *g)* a *i)* do número anterior confere ao trabalhador o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fração.

Artigo 33.º

Rescisão do contrato pelo trabalhador, com aviso prévio

1 – O trabalhador tem direito a rescindir o contrato, devendo propô-lo por escrito, com aviso prévio de duas semanas por cada ano de serviço ou fração, não sendo, porém, obrigatório aviso prévio superior a seis semanas.

2 – Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará ao empregador, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

3 – A obrigação a que se refere o número anterior poderá ser satisfeita por compensação com créditos de retribuição.

Artigo 34.º

Abandono do trabalho

[Revogado.]

Artigo 35.º

Documentos a entregar ao trabalhador

[Revogado.]

Artigo 36.º

Contraordenações

1 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 9.º

2 – Constitui contraordenação grave a violação do n.º 1 do artigo 10.º, do n.º 1 do artigo 13.º, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 14.º, do n.º 1 do artigo 15.º, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º, dos n.ºs 1 e 3 do artigo 26.º, do n.º 3 do artigo 28.º e do n.º 3 do artigo 29.º no caso de a rescisão do contrato de trabalho ser efetuada pelo empregador.

3 – *[Revogado.]*

Artigo 37.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de outubro.

Artigo 38.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor decorridos 60 dias após a sua publicação.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Anexo à Lei n.º 35/2014

de 20 de junho

Artigo 16.º

Exercício do direito de participação

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas

assembleias legislativas das regiões autónomas e pelos governos regionais, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

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

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

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

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

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

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

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

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.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*.