

Projeto de Lei n.º 65/XV/1.ª (PCP)

Título: Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro

Data de admissão: 2 de maio de 2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

I. A INICIATIVA

A iniciativa legislativa em apreço pretende alterar a [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#)¹, que «estabelece o regime jurídico do procedimento aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social», nomeadamente os seus artigos [10.º](#), [15.º-A](#) e [26.º](#).

As alterações propostas visam atribuir força executiva às decisões condenatórias proferidas pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), designadamente aos autos de regularização levantados ao abrigo do artigo 15.º-A do diploma *supra* mencionado, que se refere às situações em que o inspetor de trabalho verifica a inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às de um contrato de trabalho.

O presente Projeto de Lei prevê que os referidos autos adquiram força executiva findo o prazo concedido ao empregador para regularizar a situação, sem que isso ocorra, podendo o trabalhador intentar a respetiva ação executiva no prazo de 20 dias contados a partir da aquisição do título executivo e não sendo necessário o impulso processual por parte do Ministério Público, embora tal necessidade se venha a verificar no caso do trabalhador não mover a ação no prazo devido.

Outra proposta preconizada pela iniciativa legislativa vertente é a limitação da utilização dos autos de advertência às infracções classificadas como leves, das quais ainda não tenha resultado prejuízo grave para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a segurança social.

Justificando a sua pretensão, os proponentes identificam na realidade laboral portuguesa um «fosso (...) entre a consagração legal dos direitos e a sua concretização, cumprimento e exercício efetivo» e afirmam que é visível «o desrespeito, incumprimento e violação de direitos dos trabalhadores», destacando o problema da precariedade

¹ Ligação para o diploma retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (<https://dre.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.

laboral e as suas consequências para a vida dos trabalhadores e para o desenvolvimento do país.

Reportando aos dados do [Relatório da Inspeção do Trabalho de 2019](#)², alertam para o número de situações detetadas relativas a contratos de trabalho dissimulados ou falsos recibos verdes e alegam que «menos de metade foi efetivamente regularizada». Referindo-se à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, questionam a legitimidade do Ministério Público para intentar a ação, sendo o principal visado o trabalhador, a quem consideram que devia ser dado um expediente mais célere para ver a sua situação reconhecida.

Pelos motivos aduzidos, os proponentes consideram premente «a criação de mecanismos dissuasores do recurso a estas práticas ilegais, assim como dar ao trabalhador a possibilidade de recurso a meios mais eficazes de reconhecimento da relação laboral subordinada», pelo que apresentam a presente iniciativa legislativa, composta por três artigos preambulares: o primeiro definidor do respetivo objeto, o segundo que contém as alterações à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro; e o último – numerado erradamente como artigo 4.º – que determina a entrada em vigor da lei que vier a ser aprovada.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)³ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição

² Disponível para consulta em: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/2019%20%20Relat%C3%B3rio%20da%20Atividade%20Inspetiva.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/2019%20%20Relat%C3%B3rio%20da%20Atividade%20Inspetiva.pdf)

³ As ligações para a Constituição e para o Regimento são direcionadas para o portal oficial da Assembleia da República.

e b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que as mesmas parecem não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores ou os sindicatos participarem na elaboração de legislação do setor ou do trabalho, respetivamente na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito foi promovida a apreciação pública, de 7 de maio a 6 de junho de 2022, através da publicação desta proposta de lei na [Separata da IIª Série do Diário da Assembleia da República n.º 8/XV/1, de 7 de maio de 2022](#), nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Projeto de Lei n.º 65/XV/1.^a (PCP) deu entrada a 29 de abril de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 2 de maio de 2022 foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)⁴ contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Através da consulta do [Diário da República Eletrónico](#) verifica-se que, em caso de aprovação, esta poderá constituir a terceira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, conforme consta do título e do artigo 2.º da iniciativa em apreço. Efetivamente, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, dispõe que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que devem ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o Projeto de Lei n.º 65/XV/1.ª (PCP) estabelece no seu artigo 4.º que a sua entrada em vigor ocorrerá “*no dia seguinte ao da sua publicação*”, estando em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

⁴ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#) da Lei Fundamental estabelece que «é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». Adicionalmente, o [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição⁵).

Acresce que, o direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado ([artigo 58.º](#)), incumbe ao Estado «a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores».

Com a revisão constitucional de 1982⁶, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)). O sobredito [artigo 53.º](#) - que se mantém inalterado no texto constitucional, desde a primeira revisão constitucional – «beneficia, por conseguinte, nos termos do [artigo 18.º](#), n.º 1 da Constituição, do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas».

«A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias, deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de

⁵ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

⁶ Através da [Lei constitucional n.º 1/82](#), de 30 de setembro.

instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.ºs [148/87](#) e [581/95](#))⁷».

Os Professores Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam «que a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos ([Acórdão n.º 581/95](#)). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição na previsão específica do [artigo 53.º](#), nem sequer se prevê o direito dos trabalhadores a rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção ([Acórdão n.º 659/97](#))⁸».

O [artigo 12.º](#) do [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁹, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto](#) e [27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de 6 de dezembro](#) e [1/2022, de 3 de janeiro](#), veio consagrar a presunção de contrato de trabalho. Assim, plasmou no seu

⁷ *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

⁸ *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

⁹ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

articulado os cinco requisitos a que a jurisprudência e a doutrina normalmente recorrem para qualificar o contrato de trabalho¹⁰, que são:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa».

O n.º 2 do mesmo artigo estabelece que «constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado».

A [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto](#)^{11, 12} instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado através de um procedimento administrativo da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e de um novo tipo de ação judicial, a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, passando esta última a constar no elenco do [artigo 26.º](#) do [Código de Processo do Trabalho](#).

¹⁰ Leia-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça ([Processo n.º 424/13.3TTVFR.P1.S1](#)) – define a *diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço*.

¹¹ *Instituição de mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado - primeira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e quarta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro*

Teve origem no [Projeto de Lei n.º 142/XII](#), da autoria de um conjunto de cidadãos eleitores constituindo uma iniciativa Legislativa de Cidadãos (ILC), intitulado Lei contra a Precariedade. Para melhor apreciação da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, leia-se o [artigo](#) intitulado *As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*, de Viriato Reis (Procurador da República e Docente do Centro de Estudos Judiciários).

¹² Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

O procedimento a adotar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços, encontra-se regulado no [artigo 15.º- A](#)¹³, sob a epígrafe, *Procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho* da [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#)¹⁴, na sua redação atual, e tem início após a verificação pelo inspetor do trabalho de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, caso em que lhe incumbe lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar sobre o que tiver por conveniente. A regularização pelo empregador deverá ser objeto de instrumento formal escrito, com a obrigação de reconhecimento expresso da relação de trabalho subordinado, cabendo a este último cumprir também com o dever de informação a que alude o [artigo 106.º](#) do Código do Trabalho.

Face ao exposto, leia-se o [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto](#), de 17-12-2014 (Processo n.º 309/14.6TTGDM), referente à supracitada [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto](#) que veio instituir de mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado - primeira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e quarta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a [Autoridade para as Condições do Trabalho](#) (ACT), que prossegue, entre outras, as atribuições de promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações de trabalho [alínea a) do n.º 2 do [artigo 11.º](#) do [Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro](#), na sua redação atual, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, e a alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º do [Decreto Regulamentar n.º](#)

¹³ Este artigo foi aditado pela [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto](#) (*Instituição de mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado - primeira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e quarta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro*), sendo posteriormente alterado pela [Lei n.º 55/2017, de 17 de julho](#) (*Alarga o âmbito da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e os mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado, procedendo à segunda alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro*).

¹⁴ *Aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.*

[47/2012, de 31 de julho](#), que aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho].

No seguimento da discussão tripartida sobre o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#)¹⁵, o Governo apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social um conjunto de propostas visando reduzir a segmentação e a precarização das relações laborais e promover a negociação coletiva, do qual resultou um Acordo tripartido¹⁶ subscrito pelo Governo¹⁷ e pela maioria dos Parceiros Sociais para [Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva](#).

Neste seguimento, o Governo, resolveu, através da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de junho](#) concretizar as propostas acordadas na Comissão Permanente de Concertação Social, aprovando o “Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva”, comprometendo-se a adotar medidas em conformidade.

O atual Governo¹⁸, no seu [Programa](#), compromete-se a «Reforçar o combate à precariedade e promover a dimensão coletiva das relações de trabalho», bem como a «prosseguir a implementação de uma Agenda do Trabalho Digno». Neste âmbito destacam-se, entre outras, as seguintes medidas:

- «Endurecer o combate ao recurso ao trabalho não declarado através da criminalização desta prática, assegurando que a aplicabilidade de contraordenação mesmo com a regularização voluntária e flexibilizando a circulação de trabalhadores da mesma empresa ou grupo para Portugal, desde que com contratos sem termo;
- Reforçar e agilizar os poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) no reconhecimento de contratos de trabalho em situações irregulares, incluindo na conversão de contratos a termo em contratos sem termo, permitindo ainda a interconexão de dados entre a ACT e a Segurança Social ou a AT.»

¹⁵ Consultar a respetiva [Atualização do Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#)

¹⁶ Celebrado em janeiro de 2017.

¹⁷ [XXI Governo Constitucional](#)

¹⁸ [XXIII Governo Constitucional](#).

Além dos procedimentos resultantes da atividade inspetiva, a ACT efetua também participações ao Ministério Público¹⁹ sempre que existam indícios da prática de crime ou no âmbito dos mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado. Assim, em 2019, realizou «198 participações, 46,46% das quais relativas à participação por inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho e 36,36% referentes a procedimento criminal», de acordo com o último [Relatório de Atividades de 2019](#).

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito internacional

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha e França.

ESPAÑA

Conforme decorre do [artículo 40²⁰](#) da [Constitución Española](#), os poderes públicos deverão fomentar uma política orientada para o pleno emprego, devendo ser dada a devida atenção às garantias de segurança no contexto laboral.

As relações laborais são reguladas através do [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicando-se este, a todos os trabalhadores que voluntariamente prestem serviços retribuídos por conta de outrem, no âmbito da organização e sob a orientação de outra pessoa, física ou jurídica. Relevamos no âmbito deste diploma, as previsões constantes do seu [artículo 15](#), relativas à duração do contrato de trabalho e à verificação de condições que podem conduzir à definição de um vínculo laboral de natureza permanente.

¹⁹ Consultar pág. 89 do Relatório de Atividades de 2019.

²⁰ Diplomas consolidados retirado do portal oficial boe.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 18/05/2022.

A [Inspección de Trabajo y Seguridad Social \(ITSS\)](#)²¹, verifica entre as suas competências, as atividades da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral²², conforme decorrente do disposto na [Ley 23/2015, de 21 de julio](#), *Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. No âmbito deste diploma, a ITSS deve potenciar a sua função mediadora, enquanto serviço público promotor da harmonização das relações laborais²³, deve prosseguir os seguintes objetivos:

- Resolução dos diferendos resultantes de conflitos laborais;
- Melhoria da prestação de informação;
- Assistência técnica, tanto a empregadores como a empresas

A estrutura orgânica e de funcionamento da ITSS encontra-se prevista nos termos do [Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero](#)²⁴, onde se releva [artículo 2](#), relativo ao [âmbito funcional e material](#)²⁵ de atuação da ITSS, nomeadamente ao nível do seu ponto 5.º, respeitante às funções de arbitragem, conciliação e mediação, previstos nos termos da lei. Este conjunto de atribuições e competências aplica-se num quadro de existência de aceitação das partes afetadas pelo diferendo laboral. A este respeito cumpre ainda mencionar às competências da ITSS, nomeadamente as previstas nos artigos [48](#) e [49](#) no [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#)²⁶, nomeadamente no que concerne aos poderes de atuação de advertência e recomendação, onde se refere que «...cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni

²¹ Retirado do sítio da Internet do [mites.gob.es](#). Adicionalmente, dever-se-á considerar o papel do [Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#), nomeadamente no âmbito da função de definição de planos e programas de ação da *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, sem prejuízo do participação das Comunidades Autónomas. Os estatutos deste organismo encontram-se definidos nos termos do [Real Decreto 192/2018, de 6 de abril](#), por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Consultas efetuadas a 18/05/2022.

²² Ver a propósito o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

²³ Atentos aos procedimentos aplicáveis no quadro da [Ley 39/2015, de 1 de octubre](#), del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

²⁴ [Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero](#), por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

²⁵ Retirado do sítio da Internet do [mites.gob.es](#). Consultas efetuadas a 18/05/2022.

²⁶ [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

perjuicios directos a los trabajadores, podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador...»²⁷.

Toda a legislação laboral, em versão consolidada, pode ser consultada [aqui](#).

FRANÇA

As disposições legais aplicáveis à matéria laboral encontram-se previstas no âmbito do [Code du travail](#)²⁸, nomeadamente no âmbito da [Huitième partie](#)²⁹, relativa ao controlo da aplicação da legislação laboral. A competência para a garantia das provisões constantes da legislação laboral encontra-se acometida à [Inspection du travail](#)³⁰, um organismo público com responsabilidades no âmbito do controlo e a monitorização da aplicação da legislação laboral³¹, nomeadamente ao nível da contratação, e cujos poderes podem ser consultados [aqui](#)³².

Os poderes de atuação dos agentes da *Inspection du travail*, nomeadamente no quadro de levantamento do autos de infração, como os previstos no [article L8114-6](#), requerem sempre a comunicação ao [Procureur de la République](#). O poder contraordenacional da *Inspection du travail* encontra-se definido nos termos dos [articles L8115-1 a L8115-8](#).

No âmbito da temática em apreço, cumpre ainda relevar a missão das [Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités \(DREETS\)](#)³³ cujas competências incluem as temáticas relativas às políticas laborais e de inspeção das atividades. Todos os órgãos de inspeção de trabalho encontram-se identificados [aqui](#)³⁴.

²⁷ Em conformidade com o previsto nos *artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT y 22.2 del Convenio 129 de la OIT, ratificados por el Estado español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y 11 de marzo de 1971*.

²⁸ Diplomas consolidados retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 20/05/2022.

²⁹ *Huitième partie: Contrôle de l'application de la législation du travail (Articles L8112-1 à L8331-1)*.

³⁰ Retirado do sítio da Internet do [droit-travail-france.fr](#). Consultas efetuadas a 20/05/2022.

³¹ Releva-se adicionalmente o *Conseil National de l'Inspection du Travail (CNIT)*, enquanto entidade consultiva independente, que visa garantir a imparcialidade da ação da *Inspection du travail*.

³² Retirado do sítio da Internet do [droit-travail-france.fr](#). Consultas efetuadas a 20/05/2022.

³³ Retirado do sítio da Internet do <https://drees.gouv.fr/>. Consultas efetuadas a 20/05/2022.

³⁴ Retirado do sítio da Internet do [droit-travail-france.fr](#). Consultas efetuadas a 20/05/2022.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A [Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#)³⁵, através da [Convenção n.º 81 \(Labour Inspection Convention\)](#)³⁶, nomeadamente nos seus artigos [3](#) e [12](#), estabelece os parâmetros sobre os quais deverão assentar os poderes e as competências das entidades responsáveis pela aplicação da legislação laboral, assim como as suas competências sancionatórias e judiciais. Na sua publicação “[Key principles underlying sanctioning procedures applicable to occupational safety and health violations](#)”³⁷, podem ser consultados as várias possibilidades de soluções legais que concorrem para a regulação dos poderes sancionatórios dos agentes responsáveis pela inspeção e aplicação da legislação laboral³⁸, sendo abordados o quadro legal dos seguintes países, respetivamente, Austrália, Espanha, Finlândia, França e Reino Unido.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou, na atual Legislatura, a existência de nenhuma iniciativa legislativa ou petição sobre a matéria objeto do projeto de lei vertente ou com ele conexas.

▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

Com escopo idêntico à presente iniciativa legislativa, na Legislatura anterior, foi apresentado o [Projeto de Lei n.º 847/XIV/2.ª \(PCP\)](#) — Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º

³⁵ Retirado do sítio da Internet do *ilo.org*. Todas as ligações eletrónicas são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 20/05/2022.

³⁶ Aprovada para ratificação nacional através do [Decreto-Lei 44 148, de 6 de janeiro de 1962](#).

³⁷ “*Key principles underlying sanctioning procedures applicable to occupational safety and health violations*” - *International Labour Organization – Geneva: ILO 2021 - ISBN: 978-92-2-034658-7 (Web PDF)*.

³⁸ Ver a propósito “*II. Sanctioning procedural rules in national legislation*” – Pag. 8.

107/2009, de 14 de setembro, iniciativa rejeitada na generalidade em 12 de novembro de 2021.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Conforme referido anteriormente, foi promovida a apreciação pública da iniciativa legislativa vertente, através da sua publicação na [Separata n.º 8/XV, DAR, de 7 de maio de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, designadamente de 7 de maio a 6 de junho de 2022.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

AMADO, João Leal - Emergência, calamidade e despedimentos : o empoderamento da ACT. **Revista do Ministério Público**. ISSN 0870-6107. Ano 41 (jun. 2020), p. 353-378. Cota: RP-179.

Resumo: O presente artigo centra-se na medida de índole jurídico-laboral adotada pelo Governo após a declaração do estado de emergência por parte do Presidente da República. Esta medida «reforça os poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) em matéria de despedimento, mais propriamente a faculdade de o inspetor de trabalho, verificando a existência de indícios de um despedimento ilícito, lavrar um auto e notificar o empregador (...)), suspendendo o despedimento ou o cessar do contrato de trabalho em causa.

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira - Contraordenações laborais e da segurança social : inserção no direito penal laboral, questões gerais e tramitação. **Prontuário de Direito do Trabalho**. ISSN 0873-4895. Nº 1 (1º sem. 2021), p. 117-180. Cota: RP-214.

Projeto de Lei n.º 65/XV/1.ª (PCP)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)



Resumo: O autor aborda a questão das contraordenações laborais e de segurança social partindo da sua inserção no Direito Penal Laboral e procurando abordar também «alguns dos crimes laborais ou ligados às relações laborais existentes no Código Penal e no Código do Trabalho e fazendo a distinção entre contraordenações laborais da Segurança Social, analisar questões gerais (em especial, vexatas) relativas às contraordenações laborais e à sua tramitação administrativa e judicial». O capítulo 6 – Tramitação – analisa o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social (p. 155-179).