



Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª

Propostas de alteração

«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, 182.º, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º, **192.º**, 196.º, 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º, 211.º, **249.º**, **251.º**, 252.º, 252.º-A, **255.º**, 257.º, **268.º**, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305.º, 313.º, 344.º, 345.º, 354.º, **360.º a 363.º**, **366.º**, 371.º, **383.º**, **400.º**, **401.º**, 424.º, **433.º**, **438.º**, **439.º**, **447.º**, **449.º**, 460.º, 461.º, 466.º, 485.º, 497.º, 500.º, **501.º**, 501.º-A, **502.º**, 510.º, 511.º, 512.º, 513.º e 515.º a **517.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 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 **o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.**

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 43.º

[...]

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou **em períodos interpolados de no mínimo sete dias**, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, **sete** 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 - [Anterior n.º 3].

5- [Anterior n.º 4].

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



7 - 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.

8 - [Anterior n.º 5].

9 - [Anterior n.º 6].

10 - [Anterior n.º 7].

11 - [Anterior n.º 8].

12 - [Anterior n.º 9].

13 - [Anterior n.º 10].

14 - 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 6, 8, 10, 11 ou 14**.

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 e 8**.



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 – A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

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, **quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;**

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)* A identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho, previsto em legislação específica;**

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 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 – O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.

6 - As informações **constantes dos documentos referidos nos números anteriores** devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral.

7 - [Anterior n.º 5].



Artigo 127.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - **[revogado]**.

6 - **[revogado]**.

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 **no n.º 4**.

Artigo 141.º

[...]

1 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível contrato, e do respetivo motivo justificativo, **consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto**;

f) [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].



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 **ou atividade profissional** de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, **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 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 – [Eliminado]

5 – [Eliminado]

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 – [...]

8 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, 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.

9 – 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 192.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

a) [...];

b) [...].

c) Não cumprimento da obrigação de contribuição para o fundo de garantia de compensação do trabalho, previsto em legislação específica.

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 249.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]



h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A.

i) [anterior alínea h)]

j) [anterior alínea i)];

k) [anterior alínea j)];

l) [anterior alínea k)];

3 – [...].

Artigo 251.º

[...]

1 – [...]

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de **cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado;**

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) [...].

2 – [...].

3 – [...].

Artigo 255.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) As previstas nas alíneas **f) e l)** do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) [...].

3 – [...].



Artigo 268.º

[...]

1- O trabalho suplementar **até 100 horas anuais** é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) [...];

b) [...].

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) **50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;**

b) **100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.**

3- [...].

4- [Anterior n.º 2].

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

Artigo 344.º

[...]

1 – [...].

2 – Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo **por verificação do seu termo**, 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, **salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.**

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].



Artigo 360.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento **coletivo**, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos.

4 – [Revogado]

5 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

6 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista nos n.ºs **1 ou 3**, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

7 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs **1 a 6**.

Artigo 361.º

[...]

1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs **1 ou 3** do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões **da fase de informações e negociação**.



5 – Deve ser elaborada ata das reuniões **da fase de informação e** negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – [...].

Artigo 362.º

[...]

1 – O **serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva** participa na **fase de informações e** negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões **da fase de informações e** negociação.

3 – [...].

4 – Constitui contraordenação **grave** o impedimento à participação do serviço competente **nas reuniões da fase de informações e** negociação referida no n.º 1.

Artigo 363.º

[...]

1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do ato referido nos n.ºs **1 ou 3** do artigo 360.º, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2 – [...].

3 – [...]:

a) Ao **serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva**, a ata das reuniões **da fase de informações e** negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação



perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;

b) [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1, 2, **3** ou 5.

Artigo 366.º

[...]

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a **14** dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - [...].

3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

Artigo 383.º

[...]

[...]:

a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs **1** ou **3** do artigo 360.º ou promovido **a fase de informações e negociação** prevista no n.º 1 do artigo 361.º;

b) [...];

c) [...]



Artigo 400.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.

Artigo 401.º

[...]

1 – [Anterior corpo do artigo].

2 – O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica.

Artigo 433.º

Regras gerais da eleição **dos membros da** comissão e subcomissões de trabalhadores

1 – [...].

2 – A convocatória da eleição é efetuada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, **na falta de iniciativa desta**, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

3 – [...].

4 – [...].

5 – **[revogado]**



Artigo 438.º

[...]

1 – A comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

2 – A comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 – [...]:

a) Da constituição da comissão coordenadora e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias da ata da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes;

b) Da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias das listas concorrentes, bem como da ata da reunião e do documento de registo dos votantes.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – Para efeitos dos n.ºs 1 a 3, pode ser exigida a exibição de original ou documento autenticado, quando haja dúvidas fundadas acerca do conteúdo ou autenticidade da cópia simples, devendo para o efeito ser fixado um prazo razoável não inferior a cinco dias úteis.

Artigo 439.º

[...]

1 - Nos oito dias posteriores à publicação dos estatutos da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, ou das suas alterações, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público da área da sede da empresa, ou da sede da comissão coordenadora, uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão e dos estatutos, ou das suas alterações, bem como cópia dos documentos referidos, respetivamente, no n.º 1 ou na alínea *a)* do n.º 3 do artigo anterior.

2 – [...].



Artigo 447.º

[...]

1 – [...].

2 - O requerimento do registo de associação sindical ou associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados e de certidão ou cópia da ata da assembleia, tendo em anexo as folhas de registo de presenças e respetivos termos de abertura e encerramento.

3 – [...].

4 – [...]:

a) [...]

b) Remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia da ata da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, nos oito dias posteriores à publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – [...]

9 – [...]

10 – Para efeitos do n.º 1, pode ser exigida a exibição de original ou documento autenticado, quando haja dúvidas fundadas acerca do conteúdo ou autenticidade da cópia simples, devendo para o efeito ser fixado um prazo razoável não inferior a cinco dias úteis.

Artigo 449.º

[...]

1 – [...]

2 – Caso as alterações dos estatutos da associação sejam desconformes com lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da receção **dos documentos referidos na alínea b) do n.º 4 do artigo anterior**, a declaração judicial de nulidade das mesmas.

3 – Na situação referida no número anterior, mantém-se em vigor a norma anterior à alteração de estatutos, se a regulamentação da mesma for essencial ao funcionamento da associação e conforme com a lei imperativa.



4 – [Anterior n.º 3]

5 – [Anterior n.º 4]

Artigo 460.º

[...]

1 – *[Anterior corpo do artigo]*.

2 – O disposto nos artigos 461.º, 464.º e 465.º aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, com as necessárias adaptações.

3 – O empregador que impeça injustificadamente o exercício do direito **previsto nos números anteriores** incorre na prática de uma contraordenação muito grave.

Artigo 466.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) 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 – [...].

3 – [...].

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

Artigo 497.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].



4 - [...].

5 - A escolha não **poderá** ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão **de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico.**

6 - [Anterior n.º 5].

Artigo 501.º [...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - Decorrido o período referido nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, **com produção de efeitos a partir da publicação referida no n.º 8 do artigo 502.º.**

7 - [...]

8 - [...]

9 - [...]

10 - [...]

11 - [...]

Artigo 501.º-A [...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].



5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

9 - [...].

10 - [...].

11 – Caso a **negociação não seja remetida para mediação nos termos do disposto no n.º 4 ou nas situações em que haja mediação, mas esta** se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva, qualquer das partes pode requerer **imediatamente** a arbitragem necessária prevista no artigo 510.º.

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

Artigo 502.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

i) [...];

ii) [...];

***iii)* Determinada por decisão judicial, transitada em julgado;**

***iv)* Nos termos de cláusula convencional expressa sobre a cessação da respetiva vigência;**

***v)* Decorrente da verificação do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 498.º;**

***vi)* Decorrente de ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de Acordo de Empresa ou Acordo Coletivo;**

2 – As situações previstas na alínea *b)* do número anterior devem ser comunicadas ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral nos termos seguintes:

a)* Pelo tribunal, nas situações previstas na subalínea *iii)



b) Por qualquer das partes, nas situações previstas nas subalíneas *iv)* e *v)*;

c) Mediante troca de informação relativamente a entidades sujeitas a registo comercial, nos termos a definir por protocolo a celebrar com o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P., nas situações previstas na subalínea *vi)*;

3 – [anterior n.º 2]

4 – [anterior n.º 3]

5 – [anterior n.º 4]

6 – [anterior n.º 5]

7 – [anterior n.º 6]

8 – [anterior n.º 7]

9 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral promove a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva;

a) Nos termos do artigo 501.º;

b) Após a comunicação da extinção de associação sindical ou associação de empregadores, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 456.º;

c) Após a comunicação de qualquer dos factos previstos nas subalíneas *iii)* a *vi)* da alínea *b)* do n.º 1.

10 – O disposto nas subalíneas *ii)* e *iv)* a *vi)* da alínea *b)* do n.º 1 e nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, às decisões arbitrais.

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 - [Anterior n.º 4].

6- [Anterior n.º 5].

Artigo 515.º

[...]

1 - A portaria de extensão só pode ser **aplicada** na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

2 – O disposto no número anterior não obsta à emissão de portaria de extensão aplicável a **trabalhador** não **filiado** em associação **sindical**, que **tenha** escolhido um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, **quando já tenha decorrido o prazo referido no n.º 3** do artigo 497.º.

Artigo 516.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 - Qualquer pessoa singular ou coletiva que possa ser, ainda que indiretamente, afetada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos **10 dias** seguintes à publicação do projeto.

4 – [...].

Artigo 517.º

[...]

1 – [...]

2 - A portaria de condições de trabalho só pode ser **aplicada** na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.»



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, 16.º, **24.º, 26.º e 27.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 **subalínea ii) 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 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, **38.º-A**, 89.º-A, 101.º-A a **101.º-H**, 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;
- 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 **representativas do setor**;

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 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 a plataforma digital, ou o **operador intermédio** que nela opere, se verifiquem algumas das **seguintes** características:

- a) A plataforma digital, ou o **operador intermédio** que nela opere, fixa a retribuição para o trabalho efetuado na **plataforma** ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital, ou o **operador intermédio** que nela opere, exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à **forma de** apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- c) A plataforma digital, ou o **operador intermédio** que nela opere, **controla e supervisiona** a prestação da atividade, **incluindo em tempo real**, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos **ou de gestão algorítmica**;
- d) A plataforma digital, ou o **operador intermédio** 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, através da aplicação de sanções, **à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma**;
- e) A plataforma digital, ou o **operador intermédio** que nela opere, **exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta**;
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital, ou **ao operador intermédio** que nela opere, ou **são** por estes explorados através de contrato de locação.

2 – Para efeitos do número anterior, entende-se por:

- a) **Plataforma digital**, a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente desse trabalho ser prestado em linha ou numa localização



determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios;

b) Operador intermédio, a pessoa singular ou coletiva que opere na plataforma digital ao abrigo de uma relação contratual para disponibilizar serviços através de prestadores de atividade no âmbito dessa plataforma.

3 – O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico, quer nas situações em que o prestador de atividade estabeleça uma relação direta com a plataforma digital, quer nas situações em que celebre contrato com um operador intermédio.

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

5 – A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade em plataforma digital, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para os operadores intermédios.

6 – A plataforma digital e o operador intermédio, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com a plataforma digital ou o operador intermédio se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o prestador de atividade e o operador intermédio que opere na plataforma digital, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

7 – 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.

8 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou o operador intermédio que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

9 – 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.

Artigo 38.º- A

Falta por Luto Gestacional

- 1 – Nos casos em que não haja lugar à licença prevista no artigo anterior, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos.**
- 2 – O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista no artigo anterior ou a falta prevista no número anterior.**
- 3 – Para efeito do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, que é feita através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.**
- 4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.**

Artigo 89.º-A

Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva

- 1 - O contrato de trabalho celebrado com estudante, vigente em período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita.**
- 2 - O disposto no número anterior não depende da condição de trabalhador-estudante nos termos do artigo 94.º.**
- 3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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 **de disposições** especiais **em matéria de** participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária.

Artigo 101.º-G
Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 – O trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

2 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 101.º-H

[Anterior artigo 101.º-G da Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª]»



Artigo 17.º

Aditamento ao Código de Processo do Trabalho

[...]

«Artigo 33.º-B

Intervenção do Ministério Público

1 – Após a receção da participação prevista no n.º 4 do artigo 11.º do **Decreto-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 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 subalínea *i)* da alínea *a)* do **n.º 4 do artigo 5.º** do referido decreto-lei.



Artigo 31.º

Norma revogatória

São revogados:

- a)* O n.º 5 do artigo 5.º, **os n.ºs 5 e 6 do artigo 127.º, o n.º 4 do artigo 360.º e o n.º 5 do artigo 433.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 2 do artigo 13.º da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro;**
- c)* 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;
- d)* 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;
- e)* 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 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 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2, é instituído um período transitório, até 1 de janeiro de 2024, para alteração das disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias ao regime de pagamento de trabalho suplementar aprovado pela presente lei.

5 - 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.



Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª

Propostas de aditamento

Artigo 23.º

Interconexão de dados para a prossecução das competências da Autoridade para as Condições do Trabalho

1 – É estabelecida a interconexão de dados entre a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o Instituto da Segurança Social, IP (ISS, IP), a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) e o Instituto dos Registos e do Notariado, IP (IRN, IP).

2 – O acesso a informação, incluindo dados pessoais, tem por finalidade exclusiva a prossecução das competências legalmente cometidas a ACT, nomeadamente de apoiar o planeamento e execução da sua atividade inspetiva e de prevenção nas matérias de:

- a) Precariedade;**
- b) Igualdade e não discriminação**
- c) Organização de tempos de trabalho;**
- c) Regularidade das relações laborais;**
- d) Segurança e saúde no trabalho.**

3 – As categorias de dados sujeitos a tratamento no âmbito do ISS, IP, são:

- a) Identificação de entidades empregadoras;**
- b) Identificação e atividade de entidades contratantes;**
- c) Identificação de trabalhadores independentes;**
- d) Identificação de trabalhadores por conta de outrem e respetiva qualificação e vinculação;**
- e) Remuneração de trabalhadores por conta de outrem;**
- f) Comunicações obrigatórias de doença profissional confirmadas no mês anterior, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 143.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na sua redação atual**



4 – As categorias de dados sujeitos a tratamento no âmbito da AT são:

- a) Identificação de entidades empregadoras;**
- b) Identificação de emitentes de recibos de trabalho independente;**
- c) Identificação de membros de órgãos estatutários;**
- d) Identificação do volume de negócios anual;**
- e) Identificação de rendimentos profissionais.**

5 – As categorias de dados sujeitos a tratamento no âmbito IRN, IP, são:

- a) Identificação de entidades empregadoras;**
- b) Identificação de membros de órgãos estatutários.**

6 – As categorias de dados sujeitos a tratamento no âmbito do Fundo de Garantia de Compensação Salarial são:

- a) Identificação do empregador;**
- b) Identificação do trabalhador com participação ao fundo.**

7 – O tratamento de dados pessoais ao abrigo do presente artigo, no respeito pelos princípios e regras previstas na legislação aplicável em matéria de proteção de dados, deve ocorrer de forma gratuita para os intervenientes e deve ser objeto de protocolo que estabeleça as responsabilidades de cada entidade interveniente, quer no ato de transmissão, quer em outros tratamentos a efetuar, a celebrar entre a ACT e cada uma das entidades referidas nos números anteriores.

Palácio de S. Bento, 20 de outubro de 2022

As Deputadas e os Deputados do Partido Socialista