

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 – 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.

5 – [anterior n.º 4]

6 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista nos n.ºs **1, 3 ou 5** 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 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 – O constante da nova redação dada ao n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de feitos da presente lei.

3 – 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.

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

5 – Sem prejuízo do disposto no n.º 3, 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.

6 – 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 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), o Instituto dos Registos e do Notariado, IP (IRN, IP), o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) e o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT).
2. O acesso a informação, incluindo dados pessoais, tem por finalidade exclusiva a prossecução das competências legalmente cometidas à ACT, nomeadamente de suporte ao planeamento e à execução da respetiva atividade, designadamente, no âmbito das seguintes matérias:
 - a. Precariedade;
 - b. Igualdade e não discriminação
 - c. Organização, duração e retribuição de tempos de trabalho;
 - d. Regularidade das relações laborais;
 - e. 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;
 - c. Identificação do pacto social e respetivas atualizações;
 - d. Identificação das empresas com relações de participação, de domínio ou de grupo com a entidade empregadora.
6. As categorias de dados sujeitos a tratamento no âmbito do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho e do Fundo de Compensação do Trabalho são:
 - a. Elementos da identificação do empregador;
 - b. Elementos da identificação do trabalhador com comparticipação ao fundo;
 - c. Elementos relativos ao contrato de trabalho do trabalhador

- d. **O montante da retribuição;**
 - e. **O montante das entregas.**
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.**
 8. **O protocolo referido no número anterior poderá, sempre que justificado, incluir outras categorias de dados não prevista, com finalidade contida no número 2 do presente artigo.**