



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 13/2023

de 3 de abril

Sumário: Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno.

Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

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

d) À alteração ao Regime Geral das Infrações Tributárias, aprovado em anexo à Lei n.º 15/2001, de 5 de junho;

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 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;

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 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 terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 11/2008, de 17 de janeiro, que estabelece o regime de execução do acolhimento familiar, alterado pela Lei n.º 47/2019, de 8 de julho, e pelo Decreto-Lei n.º 139/2019, de 16 de setembro;

l) 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;

m) 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, alte-



rado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de dezembro, pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 90/2017, de 28 de julho, pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, pelos Decretos-Leis n.ºs 133/2012, de 27 de junho, e 113/2011, de 29 de novembro, e pela Lei n.º 15/2011, de 3 de maio;

n) 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;

o) 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 a 109.º, 111.º, 112.º, 114.º, 127.º, 129.º, 141.º a 144.º, 159.º, 166.º-A, 168.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, 250.º, 251.º, 252.º, 252.º-A, 254.º, 255.º, 257.º, 268.º, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305.º, 313.º, 337.º, 344.º, 345.º, 354.º, 360.º a 363.º, 366.º, 371.º, 383.º, 400.º, 401.º, 419.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 pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio, 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 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 aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.

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 ao gozo de 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 em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 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 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4.

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, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no n.º 2 é acrescido de 2 dias, 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.

15 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6, 8, 10, 11 ou 14.

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 pro-



cedimentos 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 três 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, 6 ou 8.

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 — 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 (FGCT), 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 e 4 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, os critérios, 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 108.º

[...]

1 — [...]

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) [...]

e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;



f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;

g) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

2 — A informação referida nas alíneas b), c) ou e) 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.

3 — [...]

Artigo 109.º

[...]

1 — O empregador deve informar o trabalhador sobre a 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 caráter 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 — *(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 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 do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

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, ou um trabalhador cuidador.

4 — [...]

5 — [...]



Artigo 159.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — Em caso de incumprimento do empregador 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 166.º-A

[...]

1 — [...]

2 — Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3 — [...]

4 — [...]

5 — [...]

6 — [...]

7 — [...]

8 — [...]

Artigo 168.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

4 — Para efeitos do presente artigo e na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo nos termos do número anterior, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

5 — (Anterior n.º 4.)

6 — A compensação prevista nos n.ºs 2 e 3 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social.

7 — (Anterior n.º 6.)

8 — (Anterior n.º 7.)

9 — (Anterior n.º 8.)

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 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 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

4 — (*Anterior n.º 3.*)

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 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 — O trabalhador tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

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 ou 3.



Artigo 192.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) Não cumprimento da obrigação de contribuição para o FGCT, previsto em legislação específica.

3 — [...]

4 — [...]

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) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa;

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

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 assistência.

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) 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 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 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 250.º

[...]

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea i) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Artigo 251.º

[...]

1 — [...]

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

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

c) [...]

2 — [...]

3 — [...]

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 — (Anterior prómio do n.º 4.)

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 254.º

[...]

1 — [...]

2 — A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico.

3 — [...]

4 — [...]

5 — A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, referida no n.º 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6 — (*Anterior n.º 5.*)

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 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 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 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 337.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — O crédito de trabalhador, referido no n.º 1, não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.

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 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 360.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — Na falta das entidades referidas no n.º 1:

a) O empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento coletivo, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos;

b) Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis 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.

4 — [...]

5 — O empregador, na data em que procede à comunicação prevista nos n.ºs 1, 3 ou 4, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 — Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 5.

Artigo 361.º

[...]

1 — [...]

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 informações 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, 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, 3 ou 4 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 FGCT, nos termos previstos em legislação específica.

- 4 — [...]
- 5 — [...]
- 6 — [...]
- 7 — [...]

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 383.º

[...]

[...]

a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1, 3 ou 4 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 419.º

[...]

1 — [...]

2 — O disposto no número anterior é aplicável à convocação e realização de reuniões com recurso a tecnologias de informação e comunicação, bem como o procedimento a que se refere o artigo seguinte.

3 — *(Anterior n.º 2.)*

Artigo 424.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]



f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) Parâmetros, critérios, regras e 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 condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

2 — [...]

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

Alteração de estatutos

1 — [...]

2 — Caso as alterações dos estatutos da associação sejam desconformes com a lei, 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 447.º, 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.

4 — O serviço competente do ministério responsável pela área laboral promove, em caso de nulidade de norma dos estatutos, a publicação imediata de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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 461.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, a convocação prevista no n.º 1 pode ser efetuada pelo delegado sindical.

4 — *(Anterior n.º 3.)*

5 — *(Anterior n.º 4.)*

Artigo 466.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) Parâmetros, os critérios, 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 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 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 ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal.

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

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 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

[...]

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, produzindo a caducidade efeitos:

a) No dia seguinte à publicação referida no n.º 9 do artigo 502.º; ou

b) Decorridos 90 dias daquela comunicação, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicitar o facto nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informar os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral da data dessa publicitação.

7 — [...]

8 — [...]

9 — [...]

10 — [...]

11 — [...]

Artigo 501.º-A

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — [...]

5 — [...]

6 — [...]

7 — [...]

8 — [...]

9 — [...]

10 — [...]



11 — Qualquer das partes pode requerer imediatamente a arbitragem necessária prevista no artigo 510.º:

- a) Caso a negociação não seja remetida para mediação nos termos do disposto no n.º 4;
- b) Nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva.

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 — Sem prejuízo do previsto no n.º 6 do artigo 501.º, 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 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 — *(Anterior n.º 4.)*

6 — *(Anterior n.º 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, a arbitragem obrigatória ou 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 — 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 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, 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 do 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 do 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, 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, 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, I. P., quando tiver sido realizado pelo ISS, I. P.

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 ou 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, que cria o serviço público de notificações eletrónicas associado à morada única digital.

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 terceiro 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 quinto 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 os instrumentos referidos 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 10 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 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, 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 nos termos previstos 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 — Ao pagamento de custas previsto nos números anteriores acrescem 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, 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 primeiro dia do décimo segundo 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, 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 — [...]

4 — [...]

5 — Nas situações previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1, a cessação do contrato deve ser comunicada ao trabalhador, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta, com a antecedência mínima de:

a) 7 dias, caso o contrato tenha durado até 6 meses;

b) 15 dias, caso o contrato tenha durado de 6 meses a 2 anos;

c) 30 dias, caso o contrato tenha durado por período superior a 2 anos.

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 de Processo do Trabalho

Os artigos 33.º, 34.º, 36.º-A, 37.º, 38.º, 40.º-A e 186.º-N do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, 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 cinco 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, 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, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação.

4 — Findo o prazo concedido no auto 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, 16.º, 22.º, 24.º, 26.º e 27.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, 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, aprovado pela Lei n.º 89/2017, de 21 de agosto;
f) [Anterior alínea e).]

2 — Considera-se verificado o requisito de idoneidade referido na alínea a) do número anterior quando a empresa ou o respetivo sócio, gerente, diretor ou administrador, consoante aplicável:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) Não tenha sido condenado, não faça ou não tenha feito parte da pessoa coletiva que tenha sido condenada, enquanto sócio, gerente, diretor ou administrador, ou, no caso de pessoa singular, o empresário em nome individual que não 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, e nos artigos 159.º e 160.º do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro;

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 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 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 (EU) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 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.

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, controlar o 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) A existência de 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 2800 € a 6000 € ou 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 2800 € a 6000 € ou 12 000 €, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.

9 — (Anterior n.º 8.)

Artigo 22.º

[...]

1 — O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral interdita temporariamente, nos termos do regime geral do ilícito de mera ordenação social, constante do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, o exercício de atividade da agência sempre que se verifique a sua ilegalidade por violação do disposto no n.º 3 do artigo 14.º, no n.º 8 do artigo 16.º, na alínea f) do n.º 1 do artigo 23.º, no n.º 1 do artigo 26.º e no n.º 1 do artigo 28.º

2 — [...]

3 — [...]



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 — Em caso de 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 2800 € a 6000 € ou 12 000 €, 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, 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, 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 vezes a 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, 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, para os subscritores do regime de proteção social convergente.

3 — [...]

4 — [...]»

Artigo 13.º**Aditamento ao Código do Trabalho**

São aditados ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 coletiva 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 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 a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital 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 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 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 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 são por estes explorados através de contrato de locação.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por 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 de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

3 — O disposto no n.º 1 aplica-se 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 a plataforma digital 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 pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

6 — No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário da plataforma digital, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o n.º 1, bem como o disposto no n.º 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

7 — A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, 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 as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

8 — A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas 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 trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

9 — Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

10 — Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores 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.

11 — 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.

12 — A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

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 efeitos do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, 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 prevista nos termos do artigo 94.º



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 de disposições especiais em matéria de 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, indicando os 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 cinco dias úteis e, havendo 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

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

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 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 deve 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, pela parte destinatária 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 sobrevivência, 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 14.º

Aditamento ao Regime Geral das Infrações Tributárias

É aditado ao Regime Geral das Infrações Tributárias 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, 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 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, 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, I. P. (IGFSS, I. P.), 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, que cria as secções de processo executivo do sistema de solidariedade e segurança social, define as regras especiais daquele processo e adequa a organização e a competência dos tribunais administrativos e tributários.

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, I. P., 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, 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 Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro

É aditado ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, o artigo 37.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 37.º-A

Aplicação subsidiária

Às relações emergentes do contrato de serviço doméstico aplicam-se as normas do Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente regime.»

Artigo 18.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, 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 do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, que aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, 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 19.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, 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 2800 € a 6000 € ou 12 000 €, 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 2 a 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

Responsabilidade penal

O regime sancionatório constante do presente decreto-lei não prejudica eventual responsabilidade em matéria penal, prevista nos termos da lei.»

Artigo 20.º

Alterações sistemáticas ao Código do Trabalho

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, com a epígrafe «Trabalhador cuidador», que integra os artigos 101.º-A a 101.º-H.

Artigo 21.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:

- 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 22.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, I. P., 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.



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.

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, I. P. (ISS, I. P.), a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P. (IRN, I. P.), o FGCT e o 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, I. P., 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.

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, I. P., 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 FGCT e do FCT 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 pode incluir, sempre que justificado, outras categorias de dados não previstas, com finalidade prevista no n.º 2 do presente artigo.

Artigo 24.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 25.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 26.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) Identificação completa e a residência;
- b) Número de identificação fiscal;
- c) Número de identificação da segurança social;
- d) 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 27.º

Simplificação de procedimentos da autorização de residência para trabalhadores transferidos dentro de uma empresa

Através de lei específica são adotadas medidas que visem simplificar os procedimentos da 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 28.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 €, 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 29.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 30.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 31.º**Regiões autónomas**

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

Artigo 32.º**Disposições transitórias**

1 — O n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, 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.

2 — O Governo procede à alteração, no prazo de 60 dias, do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, de forma a regulamentar a alínea c) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

3 — No âmbito das alterações e aditamentos ao Código do Trabalho, relativas ao trabalho através de plataforma digital, a Autoridade para as Condições do Trabalho desenvolve, no primeiro ano de vigência da presente lei, uma campanha extraordinária e específica de fiscalização deste setor, sobre a qual é elaborado um relatório a ser entregue à Assembleia da República.

4 — Ficam suspensas, durante a vigência do acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade, as obrigações relativas ao FGCT, previstas nos n.ºs 6, 8 a 11 do artigo 8.º, nos n.ºs 2 a 6 do artigo 11.º, e nos artigos 13.º e 49.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

5 — Ficam suspensas, até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, as obrigações relativas ao FCT, previstas nos n.ºs 1 a 7, 10 e 11 do



artigo 8.º, nos n.ºs 1, 3 a 6 do artigo 11.º, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º-A, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º-B, nos artigos 13.º e 35.º e nos n.ºs 1 a 4, 7 a 9 e 11 do artigo 36.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

6 — No prazo de 60 dias, o Governo procede às adaptações necessárias referidas no artigo 513.º do Código do Trabalho.

Artigo 33.º

Norma revogatória

São revogados:

- a) O n.º 5 do artigo 5.º, os n.ºs 5 e 6 do artigo 127.º e o n.º 5 do artigo 433.º do Código do Trabalho;
- 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;
- 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;
- e) Os n.ºs 1 e 3 do artigo 44.º-B do Decreto-Lei n.º 11/2008, de 17 de janeiro.

Artigo 34.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 republicado, no anexo II à presente lei e da qual faz parte integrante, o Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, na redação introduzida pela presente lei.

Artigo 35.º

Aplicação no tempo

1 — Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, 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 efeitos da presente lei.

3 — As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho 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, 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 36.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.

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 2023.

Artigo 37.º

Entrada em vigor

1 — O presente diploma entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

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

3 — Os artigos 500.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º do Código do Trabalho entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 10 de fevereiro de 2023.

O Presidente da Assembleia da República, *Augusto Santos Silva*.

Promulgada em 22 de março de 2023.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendada em 22 de março de 2023.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

ANEXO I

(a que se refere o n.º 1 do artigo 34.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, I. P. (ISS, I. P.), 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, 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, I. P., 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, I. P., quando tiver sido realizado pelo ISS, I. P.

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, I. P., 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 ou 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, que cria o serviço público de notificações eletrónicas associado à morada única digital.

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 receção ou no terceiro 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

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 quinto 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 os instrumentos referidos 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 fundadamente 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 fundadamente 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 10 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 24 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, 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 nos termos previstos 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

Excecionalmente, 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 VI

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 — Ao pagamento de custas previsto nos números anteriores acrescem 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 VII

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, I. P. (IGFSS, I. P.), 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, que cria as secções de processo executivo do sistema de solidariedade e segurança social, define as regras especiais daquele processo e adequa a organização e a competência dos tribunais administrativos e tributários.

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, I. P., 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 34.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 24 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

Feriados

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, os 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 a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta, com a antecedência mínima de:

- a) 7 dias, caso o contrato tenha durado até seis meses;
- b) 15 dias, caso o contrato tenha durado de seis meses a dois anos;
- c) 30 dias, caso o contrato tenha durado por período superior a dois anos.



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 37.º-A

Aplicação subsidiária

Às relações emergentes do contrato de serviço doméstico aplicam-se as normas do Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente regime.

Artigo 38.º

Entrada em vigor

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

116319243