



PROPOSTA DE LEI QUE PROCEDE À ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL NO ÂMBITO DA AGENDA DO TRABALHO DIGNO

(Projeto de diploma para apreciação pública)

ÍNDICE

– Despacho	2
– Proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno	2

Despacho

Nos termos da alínea *b*) do número 1 do artigo 472.º e do número 1 do artigo 473.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, e considerando o disposto no número 1 do artigo 72.º do Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro, que aprova o Regime de Organização e Funcionamento do XXII Governo Constitucional, na sua redação atual, determina-se o seguinte:

1- A publicação em Separata do *Boletim do Trabalho e Emprego* da proposta que procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.

2- O prazo de apreciação pública da proposta é de 30 dias, a contar da data da sua publicação.

3- Os pareceres devem ser enviados diretamente ao Gabinete do Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional.

28 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno

Exposição de motivos

Nos últimos anos, o Governo estabeleceu um conjunto de grandes prioridades na regulação do mercado de trabalho com vista à promoção do trabalho digno: *i*) Promover o emprego e a sua qualidade, nomeadamente reduzindo a precariedade; *ii*) Estimular um aumento sustentado dos salários e, em particular, do salário mínimo nacional; e *iii*) Relançar a negociação coletiva. Estas prioridades tiveram tradução em diferentes iniciativas e programas de política pública, nomeadamente nas políticas ativas de emprego e formação, no aumento programado e progressivo da retribuição mínima mensal garantida e em alterações ao enquadramento normativo relacionado com o combate à precariedade e a promoção da negociação coletiva.

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

Como resultado destas prioridades políticas e da evolução positiva da situação económica e social do país, a generalidade dos indicadores do mercado de trabalho conheceu evolução positiva de modo sustentado ao longo deste período. Ainda assim, vários dos indicadores relativos ao emprego e desemprego, nomeadamente entre os jovens, ou ao dinamismo da negociação coletiva, não recuperaram por inteiro para os níveis anteriores à crise da primeira metade da década.

A nova crise, súbita e inesperada, provocada pela pandemia da doença COVID-19 teve um forte impacto sobre a

economia, com reflexos imediatos nos indicadores do emprego, e ao mesmo tempo expôs e agravou desigualdades no mercado de trabalho. Apesar de os impactos mais gravosos da pandemia sobre o emprego terem sido mitigados pelas medidas implementadas em diferentes áreas, desde logo pelos apoios às empresas e à manutenção de postos de trabalho, os efeitos imediatos da pandemia foram visíveis em diferentes dimensões.

A «Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho», sinalizada em várias das suas dimensões fundamentais aos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social no final de 2020 e apresentada formalmente aos parceiros sociais em julho de 2021, corresponde, neste quadro, a um reforço dos instrumentos e das políticas públicas que têm sido objeto das prioridades prosseguidas, mas que continuam a carecer de aprofundamento, em particular quando considerada a mudança acelerada dos mercados de trabalho e a evolução económica e social e os impactos de uma pandemia que não era suscetível de ser antecipada.

De facto, no quadro pandémico, ficaram dramaticamente expostas as fragilidades dos segmentos mais precários do mercado de trabalho, tendo os impactos sido particularmente visíveis para os jovens e para os trabalhadores com contratos não permanentes. Aliás, os jovens foram dos mais afetados pela crise pandémica desde logo por estarem mais expostos a contratos de trabalho precários, mais voláteis em tempos de crise, representando quase metade do aumento global do desemprego registado entre o final de 2019 e o final de 2020.

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

É por isso que a presente proposta de lei propõe medidas específicas nestas áreas como a revisão das regras sobre sucessão de contratos a termo, o reforço dos mecanismos de atuação da inspeção do trabalho para conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado ou a introdução de critérios nos cadernos de encargos dos procedimentos relativos a contratos de prestação de serviços pelo Estado e demais entidades públicas relativamente à estabilidade do emprego nas empresas concorrentes. Na mesma linha, no âmbito do trabalho temporário, a presente proposta de lei prevê um reforço das regras sobre sucessão de contratos de utilização, a limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário, bem como a introdução de requisitos mais robustos para a atribuição e manutenção de licenças das em-

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

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

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

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

A negociação coletiva foi também fortemente impactada pela pandemia, depois de anos de recuperação que não haviam sido suficientes para repor os níveis pré-crise financeira de 2009. De facto, no que à negociação coletiva diz respeito, não só esta sofreu um embate no período recente, como está cada vez mais sujeita a pressões que, não sendo novas, têm vindo a agudizar-se e devem continuar a ser combatidas. À erosão da cobertura da negociação coletiva e da densidade sindical, em especial entre os mais jovens, num quadro mais vasto de fragilização do associativismo que é particularmente desafiante nos segmentos mais precários do mercado de trabalho e que encontra novos obstáculos na emergência a novas formas e novas modalidades de prestação de trabalho que não encontram representação nas estruturas associativas tradicionais, são desafios aos quais a presente proposta de lei procura dar resposta. Assim, a presente proposta de lei

contempla um conjunto de incentivos positivos à negociação coletiva em sede de apoios públicos e um significativo alargamento da contratação coletiva e, em geral, das relações coletivas de trabalho, a novas categorias de trabalhadores. Por outro lado, reforça ainda de modo inovador o papel dos instrumentos já existentes na lei, e nomeadamente das decisões resultantes de arbitragem necessária, tornando-os mais efetivos na prevenção de vazios de cobertura da negociação coletiva.

Vários são os fatores que comprometem, em diferentes perspetivas, os princípios do trabalho digno e, além das questões da qualidade do emprego e das relações laborais, têm implicações que estão para além do mercado de trabalho, desde logo as perspetivas de sustentabilidade demográfica, mas também a margem de competitividade do país nos mercados globais. Assim, na presente proposta de lei, são também valorizados aspetos como o imperativo da conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar, em diferentes dimensões como as licenças de parentalidade num quadro de promoção da igualdade entre homens e mulheres, a proteção dos cuidadores informais e a promoção de tempos de trabalho e não trabalho mais equilibrados, incluindo a prevenção do recurso excessivo ao trabalho suplementar, com forte prejuízo da vida pessoal e familiar e, muitas vezes, da criação de mais emprego.

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

Por último, a presente proposta de lei reforça a capacidade de atuação dos serviços públicos, e em particular da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), nestes e noutros domínios. Entre as propostas apresentadas nesta matéria inclui-se a consagração, a título permanente, do poder suspensivo da inspeção do trabalho em situações de despedimento com indícios de ilicitude, sendo ao mesmo tempo reforçadas as atribuições da inspeção em matéria de conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado e clarificados os termos da aplicação da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, criada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, em particular ao trabalho prestado sob a forma de empresário em nome individual ou sociedade unipessoal. A atuação da ACT é reforçada também através da revisão do regime das contraordenações laborais e de Segurança Social, bem como por via da integração da informação sobre utilizadores de trabalho temporário no sistema de informação da Segurança Social e da interconexão de dados com outros serviços públicos relevantes, como o Instituto da Segurança Social, IP, ou a Autoridade Tributária e Aduaneira.

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

Devem ser ouvidos os órgãos de governo próprios das Regiões Autónomas.

Devem ser observados todos os procedimentos necessários à garantia da participação das estruturas representativas dos trabalhadores e empregadores, em cumprimento do previsto nos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho e da alínea *a)* do número 2 do artigo 56.º da Constituição.

Assim:

Nos termos da alínea *d)* do número 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei, com pedido de prioridade e urgência:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede:

a) À trigésima oitava alteração ao Regime Geral das Infrações Tributárias, aprovado pela Lei n.º 15/2001, de 5 de junho, na sua redação atual;

b) À décima sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

c) 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;

d) 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;

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

f) À primeira alteração à Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que estabelece o regime jurídico da atividade de transporte

individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica;

g) À primeira alteração à Lei n.º 11/2021, de 9 de março, que aprova a suspensão excecional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho;

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 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;

j) À décima terceira alteração ao Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;

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

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

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

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 10.º, 12.º, 24.º, 35.º, 40.º, 41.º, 42.º, 44.º, 45.º, 51.º, 63.º a 65.º, 106.º, 107.º, 112.º, 114.º, 127.º, 142.º a 144.º, 166.º, 169.º, 173.º, 179.º, 180.º, 182.º, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º, 196.º, 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º, 211.º, 252.º, 252.º-A, 257.º, 268.º, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305.º, 313.º, 344.º, 345.º, 354.º, 371.º, 424.º, 460.º, 461.º, 466.º, 485.º, 497.º, 501.ºA, 510.º, 511.º e 515.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:

- a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...];
 - g) [...];
 - h) [...];
 - i) [...];
 - j) [...];
 - k) Teletrabalho;
 - 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 regime e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha mais de 50 % do produto da sua atividade, num ano civil.

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

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

Artigo 12.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- Em caso de reincidência são aplicadas ao empregador

as seguintes sanções acessórias:

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

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

4- [...].

Artigo 24.º

[...]

1- [...].

2- [...].

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

4- [...].

5- [...].

Artigo 35.º

[...]

1- [...].

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

Artigo 40.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- Sem prejuízo do regime aplicável nos termos dos números anteriores, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental inicial, os progenitores têm direito a períodos simultâneos de licença parental inicial e trabalho a tempo parcial com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

5- Nos casos previstos no número anterior, o período de licença após o gozo dos 120 dias consecutivos é dobrado por igual número de dias.

6- [Anterior número 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 número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 6.

8- Nas situações previstas no número 7 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 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 número 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 números 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 número 9].

12- [Anterior número 10].

13- Na falta da declaração referida no número 10 a licença é gozada pela mãe.

14- [Anterior número 12].

15- O acréscimo da licença previsto nos números 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 número 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 7 e 8.

17- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 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 números 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 44.º

[...]

1- [...].

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

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

4- [...].

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

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

7- [Anterior número 5].

8- [Anterior número 6].

9- [Anterior número 7].

10- [Anterior número 8].

11- [Anterior número 9].

12- [Anterior número 10].

13- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 5, 8, 9, 10 ou 11.

Artigo 45.º

[...]

1- [Anterior corpo do artigo].

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

Artigo 51.º

[...]

1- [...]:

a) [...].

b) [...].

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

d) [Anterior alínea c)];

e) [Anterior alínea d)].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

Artigo 63.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

7- [...].

8- [...].

9- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 e 6.

Artigo 64.º

[...]

- 1- [...];
- a) [...];
- b) Licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...].
- 2- [...].

Artigo 65.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].
- 6- [...].
- 7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 106.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...];
- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- l) [...];
- m) [...];
- n) Os parâmetros, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.
- 5- [...].
- 6- [...].

Artigo 107.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].

3- [...].

4- [...].

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

6- [Anterior número 5].

Artigo 112.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- O período experimental previsto na subalínea *iii)* da alínea *b)* do número 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 número 5].

8- [Anterior número 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 que denuncie o contrato de trabalho durante o período experimental deve comunicar ao trabalhador, por escrito, os motivos da respetiva denúncia.

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 número 1 do artigo 112.º, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

7- 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 a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável.

8- É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais.

9- O carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos nos números 1 e 3 do artigo 389.º e nos

artigos 390.º, 391.º e 392.º, com as necessárias adaptações.
10- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 5 e 7.

Artigo 127.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].
- 6- [...].

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas *k*) e *l*) do número 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea *j*) do número 1 e nos números 4, 5 e 6.

Artigo 142.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].

4- Constitui contraordenação leve a violação do dever de comunicação previsto no número 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 terço da duração do contrato, incluindo renovações.

- 2- [...].
- 3- [...].

Artigo 144.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].

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

- 4- [...].
- 5- [...].

Artigo 166.º

[...]

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

5- Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias, do início e do termo do período em que pretende exercer a atividade em regime de teletrabalho, mediante comprovação do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal.

7- O empregador apenas pode recusar o pedido referido no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo aplicável o procedimento previsto nos números 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.

8- [Anterior número 5].

9- [Anterior número 6].

10- [Anterior número 7].

11- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 e 7 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no número 4.

Artigo 169.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].

4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no número 2.

Artigo 173.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].

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

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

Artigo 179.º

[...]

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

2- [...].

3- [...].

Artigo 180.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

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

5- Converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o contrato de trabalho temporário que exceda o limite referido no número anterior.

Artigo 182.º

[...]

1- [...].

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

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

7- [...].

Artigo 183.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea *b)* do número 1 ou no número 2.

Artigo 185.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

7- [...].

8- [...].

9- [...].

10- [...].

11- [...].

12- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 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 número 7, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 4, 5 ou 6 e constitui contraordenação leve a violação do disposto nos números 2, 3 ou 8.

Artigo 189.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos números 3 ou 4.

Artigo 191.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

7- [...].

8- Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos números 2 e 3.

Artigo 196.º

[...]

1- [...].

2- [...].

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

Artigo 206.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...]:

a) [...];

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

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

5- [...].

Artigo 207.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- Constitui contraordenação leve a violação do disposto no número 1 e contraordenação grave a violação do disposto no número 3.

Artigo 208.º-B

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

7- [...].

8- [...].

9- [...].

10- [...].

11- [...].

12- [...].

13- [...]:

a) [...];

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

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

14- [...].

Artigo 209.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 2.

Artigo 211.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 252.º

[...]

1- [...].

2- O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador 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 número 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 número 3].

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

a) [Anterior alínea a) do número 4];

b) No caso do número 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 número 4].

Artigo 252.º-A

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 257.º

[...]

1- [...].

2- [...].

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

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

Artigo 268.º

[...]

1- O trabalho suplementar, até 120 horas anuais, é pago

pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

b) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

c) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- O trabalho suplementar, superior a 120 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- [Revogado].

4- [Anterior número 2].

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 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 números 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 números 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 número 1.

Artigo 313.º

[...]

1- [...].

2- [...].

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

Artigo 344.º

[...]

1- [...]

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

3- [...].

4- [...].

5- [...].

Artigo 345.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

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

5- [...].

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 4.

Artigo 354.º

[...]

1- [...].

2- [...].

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

Artigo 371.º

[...]

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

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

- 6- [...].

Artigo 424.º

[...]

- 1- [...]:
 - a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...];
 - g) [...];
 - h) [...];
 - i) [...];

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

- 2- [...].

Artigo 460.º

[...]

1- [*Anterior corpo do artigo*].

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 461.º

[...]

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

- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- [...].

Artigo 466.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].

4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 485.º

[...]

1- [*Anterior corpo do artigo*].

2- Para efeito do disposto no número anterior, devem ser adotadas medidas que:

a) Privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada e/ou revista, com condições mais favoráveis no acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo o acesso a fundos europeus;

b) Permitam ao Estado, ou a outras pessoas coletivas públicas, atribuir benefícios ou condições mais favoráveis de natureza fiscal com o objetivo de promover a celebração e revisão regular de convenções coletivas;

c) Privilegiem as empresas que sejam parte em convenção coletiva recentemente celebrada e/ou revista, no âmbito de procedimentos de contratação pública.

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

Artigo 497.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].

4- [...].

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

6- [Anterior número 5].

Artigo 501.º-A

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

7- [...].

8- [...].

9- [...].

10- [...].

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

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

Artigo 510.º

[...]

1- [Anterior corpo do artigo].

2- A arbitragem necessária é igualmente determinada nos casos previstos no número 11 do artigo 501.º-A, com dispensa dos requisitos previstos no número 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 número 1 do artigo anterior; ou

b) Nos termos previstos no número 2 do artigo anterior.

2- [...].

3- [...].

4- Nos casos previstos no número 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 número 1.

5- [...].

Artigo 515.º

[...]

1- [Anterior corpo do artigo].

2- O disposto no número anterior não obsta à emissão de portaria de extensão aplicável a trabalhadores não filiados em associação sindicais, que tenham escolhido um instru-

mento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do artigo 497.º»

Artigo 3.º

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

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

«Artigo 16.º

[...]

1- [...].

2- O membro do Governo responsável pela área laboral, ouvidas as entidades públicas competentes, pode autorizar períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior à definida no número anterior, por motivos económicos ou tecnológicos, nomeadamente, por motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, e, designadamente, por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas.

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

4- As autorizações previstas nos números 2 e 3 têm uma validade máxima de cinco anos.

5- [Anterior número 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 número 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, 35.º e 59.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1- [...].

2- [...].

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

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

empresário em nome individual ou através de sociedade uni-pessoal; e

b) Em caso de indício de violação dos artigos 175.º e 180.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, no âmbito do trabalho temporário.

4- O procedimento referido no número anterior é igualmente aplicável nos casos em que se verifique a conversão do contrato a termo em contrato de trabalho sem termo nas situações previstas nos números 1 e 2 do artigo 147.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 3.º

[...]

1- [...]:

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

b) [...].

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

3- [...].

Artigo 5.º

[...]

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

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

3- [Revogado].

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

Artigo 7.º

[...]

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

2- [...].

3- [...].

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

Artigo 8.º

[...]

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

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

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

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

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

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

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

a) Publicitação em anúncio no sítio na Internet da ACT e da Segurança Social de acesso público;

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

c) Produz efeitos após o prazo de dilação de 3 dias.

Artigo 9.º

[...]

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

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

3- [Revogado].

4- [Revogado].

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

6- [...].

Artigo 10.º

[...]

1- [Revogado].

2- [...].

3- O inspetor do trabalho ou da Segurança Social, consoante os casos, pode, caso assim o entenda, notificar ou entregar imediatamente ao infrator o instrumento referido no número 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 números 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 número 2 do artigo 12.º e no número 4 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

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 número 2]:

a) [Anterior alínea a) do número 2];

b) [Anterior alínea b) do número 2].

4- [Anterior número 3].

5- [Anterior número 4].

6- [Anterior número 5].

Artigo 28.º

[...]

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

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

Artigo 29.º

[...]

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

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

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

Artigo 31.º

[...]

O cumprimento da obrigação devida e o pagamento da coima nos termos do número 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 35.º

[...]

1- A impugnação judicial tem efeito meramente devolutivo.

2- [Revogado].

3- [Revogado].

Artigo 59.º

[...]

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

de sanção acessória ou de admoestação.

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

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

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

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

Artigo 5.º

Alteração ao Código dos Regimes Contributivos

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

«Artigo 29.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

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

5- [...].

6- [...].

7- A violação do disposto nos números 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 número 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 à Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto

O artigo 31.º da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 31.º

[...]

1- [...].

1- Para efeitos do disposto no número anterior, compete ao IMT, IP, a elaboração de um relatório final fundamentado, o qual deve apresentar as recomendações e propostas de ajustamento das regras legais e regulamentares em vigor, nomeadamente considerando o disposto no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, na sua redação atual, para a melhoria do regime avaliado.

2- [...].»

Artigo 7.º

Alteração à Lei n.º 11/2021, de 9 de março

O artigo 2.º da Lei n.º 11/2021, de 9 de março, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1- Durante 36 meses, contados a partir da entrada em vigor da presente lei, ficam suspensos os prazos de sobrevivência das convenções coletivas de trabalho, previstos nos números 3 a 7 do artigo 501.º do Código do Trabalho.

2- [...].

Artigo 7.º

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

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

«Artigo 13.º

[...]

1- O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta 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, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

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 quanto 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 número 1, o trabalhador terá direito a uma compensação de valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que se verificar a caducidade do contrato.

4- [...].

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

Artigo 30.º

[...]

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

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 número 1 do artigo 9.º

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

3- [Revogado].»

Artigo 8.º

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

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

«Artigo 11.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- Sempre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação das alíneas

a), c) ou d) do artigo 381.º e dos artigos 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação.

4- Com a notificação ao empregador nos termos do número anterior e até à regularização da situação do trabalhador ou ao trânsito em julgado da decisão judicial, conforme os casos, o contrato de trabalho em causa não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes, nomeadamente o direito à retribuição, bem como as inerentes obrigações perante o regime geral de Segurança Social.

5- A competência para a decisão judicial referida no número anterior é atribuída aos tribunais do trabalho.»

Artigo 9.º

Alteração ao Código dos Contratos Públicos

Os artigos 42.º, 451.º e 456.º do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 42.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].
- 6- [...].
- 7- [...].
- 8- [...].
- 9- [...].
- 10- [...].
- 11- [...].
- 12- [...].

13- O caderno de encargos deve incluir menção expressa à obrigação de cumprimento do regime estabelecido no artigo 419.º-A, quando aplicável.

Artigo 451.º

[...]

1- [Anterior corpo do artigo].

2- Aos contratos de aquisição de serviços é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 419.º-A.

Artigo 456.º

[...]

- [...]:
- a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) A contratação de trabalhadores em violação do disposto nos números 1 e 2 do artigo 419.º-A.»

Artigo 10.º

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

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

«Artigo 5.º

[...]

- 1- [...]:
 - a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) Cumprimento da obrigação de declaração do beneficiário efetivo, nos termos do Regime Jurídico do Registo Central do Beneficiário Efetivo;
 - f) [Anterior alínea e)].
- 2- [...]:
 - a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) Não tenha sido condenado, não faça ou não tenha feito parte da pessoa coletiva, enquanto sócio, gerente, diretor ou administrador, ou no caso de pessoa singular o empresário em nome individual, que tenha sido condenado:
 - i) Por sentença transitada em julgado pela prática dos crimes previstos nos artigos 184.º a 185.º-A da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, na sua redação atual, e nos artigos 159.º e 160.º do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual;
 - ii) Por sentença transitada em julgado pela prática de crimes laborais, contributivos e fiscais nos últimos cinco anos;
 - iii) Na prática de contraordenações laborais muito graves nos últimos dois anos.
- 3- [...].
- 4- [...]:
 - a) Existência de trabalhadores contratados pela empresa em número suficiente e com as competências adequadas para o desenvolvimento da sua atividade, que prestem as suas funções diariamente na empresa, com os seguintes requisitos mínimos:
 - i) Para exercício de atividade, uma percentagem mínima de trabalhadores com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, determinado em função do número de trabalhadores temporários nos últimos 12 meses, que se deve manter durante o exercício da atividade da empresa, e que inclui os trabalhadores referidos nas subalíneas seguintes, nos termos e critérios a fixar em decreto regulamentar;
 - ii) Um diretor técnico, a tempo completo, com habilitação de nível superior e experiência profissional adequada na área dos recursos humanos;
 - iii) Atendimento diário presencial ao público com, pelo menos, um trabalhador, a tempo completo;
 - iv) Um trabalhador qualificado para assegurar a área finan-

ceira e administrativa, incluindo contabilidade organizada segundo a legislação aplicável, salvo se a empresa recorrer a prestação de serviço.

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

i) Espaços de trabalho e de atendimento presencial ao público, aferidos por visita prévia às instalações;

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

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

6- [...].

Artigo 6.º

[...]

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

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

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

c) [...];

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

e) [...];

f) [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

Artigo 7.º

[...]

1- O requerente constitui, a favor do serviço público de emprego, uma caução para o exercício da atividade de trabalho temporário, de valor correspondente a 150 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa social única 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 social única 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 social única 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 social única 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 social única 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 social única 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 social única 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) Registo dos elementos de identificação do beneficiário efetivo;

e) Contactos telefónicos e de endereço eletrónico.

2- [...].

a) [...].

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

c) [...].

3- [...].

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

1- [Anterior número 4].

Artigo 11.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

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

5- [Anterior número 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 números 1 ou 2 do artigo anterior.

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

Artigo 16.º

[...]

1- [...].

2- [...]:

a) A idoneidade e o registo dos elementos de identificação do beneficiário efetivo, nos termos das alíneas a) e e) do número 1 e dos números 2 e 3 do artigo 5.º;

b) [...];

c) [...];

d) Uma estrutura organizativa adequada.

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

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

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

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

b) Existência de instalações específicas, adequadas ao exercício da atividade e devidamente equipadas para o exer-

cício 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.

3- [Anterior número 3].

4- [Anterior número 4].

5- A comunicação referida nos números 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.

6- Constitui contraordenação muito grave a não apresentação da comunicação nos termos dos números 1, 2 ou 4, punível com coima de (euros) 2800 a (euros) 6000 ou (euros) 12 000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.

7- 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 (euros) 2800 a (euros) 6000 ou (euros) 12 000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.

8- [Anterior número 8].

Artigo 24.º

[...]

1- [...]:

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

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

Artigo 26.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].

7- Por incumprimento do previsto na alínea a) do número 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 (euros) 2800 a (euros) 6000 ou (euros) 12000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.»

Artigo 11.º

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

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

«Artigo 6.º

[...]

- 1- [...].

2- O disposto no número anterior não se aplica:

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

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

Artigo 12.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 número 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 14.º

Aditamento ao Regime Geral das Infrações Tributárias

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

«Artigo 106.º-A

Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores

As entidades empregadoras que não comuniquem à Segurança Social a admissão de trabalhadores nos termos previstos nos números 1 a 3 do artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, são punidas com as penas previstas no número 1 do artigo 105.º»

Artigo 15.º

Aditamento ao Código do Trabalho

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

«Artigo 10.º-A

Representação e negociação coletiva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 10.º-B

Aplicação do regime de trabalhador independente

Para efeitos do disposto nos artigos anteriores, a aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica depende de declaração dirigida pelo prestador de trabalho ao beneficiário da atividade, acompanhada de certificado emitido pelo serviço de finanças competente, que ateste o preenchimento do requisito previsto no número 3 do artigo 10.º

Artigo 12.º-A

Presunção de contrato de trabalho entre prestador de atividade e operador de plataforma digital

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e o operador de plataforma digital, se verifiquem algumas das características identificadas em cada um dos seguintes âmbitos:

a) Na relação entre o operador de plataforma digital e o prestador de atividade:

i) O operador de plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na mesma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

ii) O operador de plataforma digital controla em tempo real a atividade realizada pelo prestador da atividade, nomeadamente através de um sistema de geolocalização contínuo e de uma gestão algorítmica;

iii) O operador de plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador da atividade, nomeadamente o poder disciplinar;

iv) O operador de plataforma digital pode excluir o prestador de futuras atividades via plataforma, através da desativação da conta quando considere que este tem uma avaliação insuficiente;

v) O prestador de atividade não pode subcontratar ou fazer-se substituir por outrem perante o operador sem o conhecimento deste;

b) Na relação entre o prestador de atividade e o utilizador dos serviços:

i) O operador fixa o preço pago pelo utilizador para a atividade realizada pelo prestador de serviço;

ii) O operador de plataforma digital processa o pagamento entre os utilizadores e o prestador de atividade das plataformas;

iii) O prestador de atividade não atua em nome próprio, an-

tes presta a sua atividade inserido na organização do operador de plataforma digital e sob a marca que o mesmo utiliza no mercado;

iv) A comunicação entre os utilizadores e prestador de atividade é realizada e gerida exclusivamente pelo operador de plataforma digital;

v) O operador de plataforma digital controla a qualidade do trabalho e dos resultados atingidos pelo prestador da atividade e fornece aos seus utilizadores a avaliação ou o *rating* dos mesmos.

2- A presunção prevista no número 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente, se o operador de plataforma digital fizer prova que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo e direção e poder disciplinar de quem o contrata.

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

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

5- 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.

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

Artigo 89.º-A

Contrato de trabalho com estudante

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

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

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

4- A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo

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

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

Artigo 101.º-A

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de cuidador informal não principal

1- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício de direitos no âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, pelos trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável.

2- Incluem-se na proibição do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Artigo 101.º-B

Licença do cuidador informal não principal

1- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, tem direito 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 deve informar o empregador, por escrito, com 30 dias de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação dos dias em que pretende gozar a licença.

3- A licença prevista no número 1 não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- A licença do cuidador informal não principal:

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.

Artigo 101.º-C

Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador informal não principal

1- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal, nos termos da legislação aplicável, 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, 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 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 a prestação de trabalho a tempo completo.

5- O trabalhador 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 informal não principal

1- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal, nos termos da legislação aplicável, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto for detentor do referido estatuto.

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

3- O trabalhador 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 número 1.

Artigo 101.º-E

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

1- O trabalhador 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, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) O comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração.

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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

Artigo 101.º-F

Proteção em caso de despedimento de cuidador informal não principal

1- O despedimento de trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, 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 números 3 a 9 do artigo 63.º

Artigo 101.º-G

Acumulação de regimes

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

Artigo 338.º-A

Proibição do recurso à terceirização de serviços

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

2- A violação do disposto no número anterior constitui contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços.

Artigo 498.º-A

Terceirização de serviços

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

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

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

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

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

Artigo 16.º

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

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

«Artigo 62.º-A

Competência para a instauração e instrução do processo de execução

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

2- Para efeitos do número anterior, a ACT é equiparada a instituição da Segurança Social.

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

Artigo 17.º

Aditamento ao Código dos Regimes Contributivos

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

«Artigo 33.º-A

Trabalhadores estrangeiros

Sempre que se verifique a comunicação pela entidade empregadora da admissão de trabalhador estrangeiro ou apátrida fora dos casos previstos no número 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 18.º

Aditamento ao Código dos Contratos Públicos

São aditados ao Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual, os artigos 57.º-A e 419.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 57.º-A

Transparência da estrutura de custos do trabalho

1- As entidades adjudicantes podem, nomeadamente nos setores em que o custo fixo do trabalho é determinante na formação do preço contratual, solicitar, enquanto documento que constitui a proposta, documento demonstrativo da estrutura de custos do trabalho necessária à execução do contrato.

2- O documento referido no número anterior identifica os custos do trabalho necessário à execução das prestações contratuais que resultem de prestações impostas por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, expressando os valores certos ou médios, bem como o respetivo peso relativo, indicado em percentagem.

3- Os custos a que se refere o número anterior incluem os custos com a transmissão dos trabalhadores para o adjudicatário, caso o contrato envolva a transmissão de estabelecimento.

4- O documento previsto no número 1 tem natureza confidencial, não podendo a entidade adjudicante divulgar, direta ou indiretamente, informações nele contidas.

5- Os termos do documento previsto no número 1 são regulamentados por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e do trabalho.

Artigo 419.º-A

Trabalhadores afetos à concessão

1- Os trabalhadores afetos à execução de um contrato de concessão com prazo superior a um ano prestam a sua atividade em regime de contrato de trabalho sem termo.

2- Os trabalhadores afetos à execução de um contrato de concessão com prazo inferior a um ano podem prestar a sua atividade em regime de contrato de trabalho a termo, desde que por tempo não inferior ao do prazo de execução do respetivo contrato de concessão.

3- O disposto no número 1 não se aplica aos trabalhadores com contrato a termo de substituição celebrado nas situações previstas nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho.

4- O disposto nos números 1 e 2 não se aplica a trabalhadores que executem tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro no âmbito da execução do contrato de concessão.»

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, na sua atual redação, os artigos 28.º-B, 29.º-A e 29.º-B, com a seguinte redação:

«Artigo 28.º-B

Responsabilidade contraordenacional por intermediação laboral ilegal

Constitui contraordenação muito grave, imputável ao empregador e à agência privada de colocação, o recrutamento e colocação de trabalhadores por intermédio de agência que não tenha cumprido o disposto nos números 1, 2 ou 4

do artigo 16.º, punível com coima de (euros) 2800 a (euros) 6000 ou (euros) 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 dois 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

Ressalva do Código Penal

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

Artigo 20.º

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

É aditada a subsecção X à secção II do capítulo I do título II do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, com a epígrafe «Cuidador informal», que integra os artigos 101.º-A a 101.º-G.

Artigo 22.º

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

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

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

Artigo 23.º

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

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

de Compensação do Trabalho (FGCT), criados pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, na sua redação atual.

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

Artigo 24.º

Habilitações do diretor técnico de empresa de trabalho temporário

O disposto na sublinha *ii*) da alínea *a*) do número 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

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

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

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

a) Precariedade, discriminação e não igualdade nas relações laborais;

b) Organização de tempos de trabalho;

c) Regularidade das relações laborais;

d) Segurança e saúde no trabalho.

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

a) Identificação de entidades empregadoras;

b) Identificação e atividade de entidades contratantes;

c) Identificação de trabalhadores independentes;

d) Identificação de trabalhadores por conta de outrem e respetiva qualificação e vinculação;

e) Remuneração de trabalhadores por conta de outrem;

f) Comunicações obrigatórias de doença profissional confirmadas no mês anterior, de acordo com o previsto no número 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 vendas anual;

e) Identificação de rendimentos laborais.

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

a) Identificação de entidades empregadoras;

b) Identificação de membros de órgãos estatutários.

6- As categorias de dados sujeitos a tratamento no âmbito FCT e FGCT são:

a) Identificação do empregador;

b) Identificação do trabalhador com participação ao fundo.

7- O tratamento de dados pessoais previsto nos números anteriores realiza-se 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.

Artigo 26.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 27.º

Registo diário 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 diário dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terciarização 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 diário referido no número anterior deve conter as seguintes informações:

a) A identificação completa e a residência;

b) O número de identificação fiscal;

c) O número de identificação da Segurança Social;

d) O contacto telefónico.

3- O acesso ao registo referido nos números anteriores deve ser imediatamente facultado sempre que solicitado pela ACT ou outra autoridade competente.

Artigo 28.º

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

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

Artigo 29.º

Garantia de cumprimento da legislação laboral

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

2- Para efeitos do número anterior, as entidades beneficiárias apresentam, em sede de candidatura aos fundos, declaração de observância, a qual é objeto de confirmação por ação de controlo, por amostragem adequada, pela ACT.

Artigo 30.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 31.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 32.º

Disposições transitórias

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

Artigo 33.º

Norma revogatória

São revogados:

a) O número 5 do artigo 5.º e o número 3 do artigo 268.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

b) O número 3 do artigo 5.º, os números 3 e 4 do artigo 9.º, o número 1 do artigo 10.º e os números 2 e 3 do artigo 35.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual;

c) Os artigos 4.º e 8.º, o número 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 número 1

e o número 2 do artigo 28.º, os artigos 34.º e 35.º e o número 3 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, na sua redação atual;

d) Os números 1 e 3 do artigo 44.º-B do Decreto-Lei n.º 11/2008, de 17 de janeiro na sua redação atual.

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 republicada, no anexo II à presente lei e da qual faz parte integrante, o Decreto-Lei n.º 235/92, de 16 de outubro, na redação introduzida pela presente lei.

Artigo 35.º

Aplicação no tempo

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

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

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

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

5- As alterações e aditamentos ao CCP introduzidas pelos artigos 9.º e 18.º só se aplicam aos procedimentos de formação de contratos públicos que se iniciem após a data de entrada em vigor da presente lei, bem como aos contratos, incluindo renovações, que resultem desses procedimentos.

Artigo 36.º

Entrada em vigor

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

ANEXO I

(A que se refere o número 1 do artigo 34.º)

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

[...]

ANEXO II

(A que se refere o número 2 do artigo 34.º)

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

Informações:

DSATD: Praça de Londres, 2, 4.º - Telefone 21 115 50 00

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 25 515/89*