

ANTEPROJETO TRABALHO XXI

Versão de trabalho do processo de construção de um acordo tripartido sobre a reforma da legislação laboral «Anteprojecto Trabalho XXI», com os pontos consensualizados entre o Governo e os parceiros sociais, representantes da UGT, da CAP, da CCP, da CIP e da CTP, atualizada à data de 17 de abril de 2026.

(Este documento não vincula nenhuma das partes no caso de não vir a ser celebrado o acordo).

ANTEPROJETO TRABALHO XXI

Altera o Código do Trabalho e legislação conexas

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede:

- a) À transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais;
- b) À alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) À terceira alteração à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, alterada pela Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 87/2024, de 07 de novembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;
- 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 contra-ordenações laborais e de segurança social;
- e) À alteração ao Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, que regula a arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, bem como arbitragem sobre serviços mínimos durante a greve e os meios necessários para os assegurar, de acordo com o artigo 513.º e a alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho;
- f) À alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;

- g) À terceira 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;
- h) À alteração da Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- i) À nona alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho, e pela Lei n.º 65/2023, de 20 de novembro, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
- j) À alteração da Lei n.º 15/2001, de 05 de junho, que estabelece regime geral das infrações tributárias;
- k) À alteração do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, que aprova o regime de proteção nas eventualidades invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de segurança social;
- l) À alteração do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro;
- m) À alteração do Regulamento de Custas Processuais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 10.º, 12.º, 12.º-A, 21.º, 24.º, 32.º, 38.º, 40.º, 40.º-A, 42.º, 43.º, 44.º, 47.º, 48.º, 56.º, 57.º, 67.º, 82.º, 89.º-A, 90.º, 99.º, 114.º, 118.º, 127.º, 131.º, 136.º, 140.º, 142.º, 144.º, 149.º, 157.º, 158.º, 159.º, 161.º, 164.º, 165.º, 166.º, 168.º, 169.º-A, 170.º - A, 177.º, 208.º-A, 208.º-B, 216.º, 217.º, 218.º, 228.º, 241.º, 249.º, 263.º,

264.º, 271.º, 275.º, 279.º, 285.º, 286.º, 286.º-A, 287.º, 298.º, 337.º, 360.º, 366.º, 381.º, 390.º, 392.º, 394.º, 431.º, 439.º, 450.º, 461.º, 465.º, 480.º, 485.º, 492.º, 497.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º, 511.º, 512.º, 513.º, 514.º, 515.º, 519.º, 534.º, 537.º e 538.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 10.º

Trabalhadores independentes em situação de dependência económica

1 - [...].

2 - Para efeitos do presente Código e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para um beneficiário, do qual obtenha 80% do seu rendimento anual.

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 12.º

Presunção de contrato de trabalho

1 - [...].

2 - Ao trabalho prestado através de plataformas digitais é aplicável o disposto no número anterior, constituindo indício adicional de existência de contrato de trabalho a presença de restrições à autonomia organizativa do prestador decorrente da ponderação dos seguintes factos:

- a) Determinação dos períodos de trabalho ou dos períodos de ausência pelo beneficiário da atividade;
- b) Restrições à liberdade de aceitação de tarefas pelo prestador da atividade;

- c) Limitação do recurso a subcontratados ou substitutos pelo prestador da atividade;
 - d) Escolha dos clientes pelo beneficiário da atividade.
- 3 - O disposto no número anterior apenas se aplica, quando o prestador da atividade se encontrar em situação de dependência económica, nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 10.º
- 4 - (anterior n.º 2).
- 5 - (anterior n.º 3).
- 6 - (anterior n.º 4).

Artigo 12.º-A

Plataformas digitais

- 1 - Entende-se por plataforma digital a pessoa singular ou coletiva que presta um serviço que preenche cumulativamente os seguintes requisitos:
- a) É prestado, pelo menos em parte, à distância, através de meios eletrónicos, como um sítio Web ou uma aplicação móvel;
 - b) É prestado a pedido de um destinatário do serviço;
 - c) Implica, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho efetuado por pessoas a título oneroso, independentemente de esse trabalho ser executado em linha ou em local determinado;
 - d) Implica a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões.
- 2 - (anterior n.º 7).
- 3 - Aos contratos de trabalho com plataformas digitais celebrados por estas diretamente ou mediante intermediário aplicam-se as normas previstas no presente Código que não sejam incompatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.
- 4 - [Revogado].

- 5 - [Revogado].
- 6 - [Revogado].
- 7 - [Revogado].
- 8 - [Revogado].
- 9 - [Revogado].
- 10 - [Revogado].
- 11 - [Revogado]:
 - a) [Revogado];
 - b) [Revogado].
- 12 - [Revogado].

Artigo 21.º

Utilização de meios de vigilância a distância

- 1 - A utilização de meios de vigilância a distância só é possível se for necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir.
- 2 - É aplicável à utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho o disposto no n.º 4 do artigo 19.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.
- 3 - [...].
- 4 - A utilização de meios de vigilância a distância deve ser precedida de parecer da comissão de trabalhadores, o qual se considera ser favorável decorridos 10 dias após a receção do pedido de parecer.
- 5 - [...].

Artigo 24.º

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

- 1 - [...].
- 2 - [...]:
 - a) [...];
 - b) [...];

- c) [...];
 - d) [...].
- 3 - [...]:
- a) [...];
 - b) [...].
- 4 - O empregador deve afixar ou disponibilizar em sítio da intranet da empresa, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.
- 5 - [...].

Artigo 32.º

Registo de processos de recrutamento

- 1 - [...]:
- a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...];
 - g) [...];
 - h) Algoritmos, outros sistemas de inteligência artificial e demais instrumentos utilizados.
- 2 - [...].

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

- 1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

- 2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.
- 3 - O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, imediatamente após a interrupção da gravidez.
- 4 - Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador informa o empregador, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.
- 5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3.

Artigo 38.º-A

Falta por luto gestacional

[Revogado].

Artigo 40.º

Licença parental inicial

- 1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito a licença parental inicial por ocasião do nascimento de filho.
- 2 - A licença parental inicial pode durar até 180 dias consecutivos, se gozada nos termos das alíneas seguintes:
 - a) Período de gozo obrigatório de 120 dias, que pode ser partilhado entre os progenitores, sem prejuízo do período de licença parental exclusiva da mãe;
 - b) Período adicional de gozo facultativo de 30 dias que pode ser gozado em regime partilhado ou por apenas um dos progenitores;
 - c) Período adicional de gozo facultativo de 60 dias em regime partilhado em períodos iguais por ambos os progenitores.

- 3 - Em caso de opção pela licença parental inicial com período adicional de gozo facultativo em regime partilhado em períodos iguais por ambos os progenitores, estes podem cumular o período adicional com trabalho a tempo parcial, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.
- 4 - Salvo comunicação em contrário do trabalhador, o período adicional de gozo facultativo em regime partilhado em períodos iguais por ambos os progenitores é gozado em simultâneo.
- 5 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, por progenitores que trabalhem na mesma microempresa, depende de acordo com o empregador.
- 6 - À licença prevista no n.º 2 acrescem 30 dias nos seguintes casos:
- a) Caso de nascimentos múltiplos, por cada gémeo além do primeiro;
 - b) Caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto;
 - c) Quando o parto ocorra até ao final das 33 semanas de gravidez.
- 7 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, quando o parto ocorra até ao final das 33 semanas de gravidez, à licença referida no n.º 2 acresce todo o período de internamento.
- 8 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista no n.º 2, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
- 9 - [Revogado].
- 10 - [Revogado].
- 11 - [Revogado].
- 12 - [Revogado].
- 13 - [Revogado].
- 14 - [Revogado].
- 15 - [Revogado].
- 16 - [Revogado].

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

Artigo 40.º - A

Dever de comunicação

- 1 - Na falta da declaração relativa à modalidade de licença parental inicial, presume-se que a licença é gozada pela mãe.
- 2 - Em caso de partilha do gozo da licença parental inicial, os progenitores informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, ou, quando for o caso, após o termo do período de internamento referido na alínea b) do n.º 6 e 7 do artigo 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.
- 3 - Caso a licença parental não seja partilhada pelos progenitores, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
- 4 - O direito aos acréscimos da licença previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo anterior e a suspensão da licença prevista no n.º 8 do artigo anterior dependem de comunicação ao empregador acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar, quando seja o caso.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- 1 - O pai ou a mãe tem direito a licença com a duração referida nos n.ºs 2, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) [...];

b) [...].

2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida na alínea c) n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no n.º 1.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 14 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

Artigo 44.º

Licença por adoção

1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida no n.º 2 do artigo 40.º

2 - [...].

3 - [...].

4 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos do n.º 2 do artigo 40.º

- 5 - [...].
- 6 - [...].
- 7 - [...].
- 8 - [...].
- 9 - [...].
- 10 - [...].
- 11 - [...].
- 12 - [...].
- 13 - [...].
- 14 - [...].
- 15 - [...].

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

- 1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito até a criança perfazer dois anos.
- 2 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 3 - No caso de aleitação e desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer um deles ou ambos em regime de partilha em períodos iguais, pode exercer o direito previsto no número anterior, até o filho perfazer um ano.
- 4 - Se qualquer um dos progenitores trabalhar a tempo parcial, correspondente a pelo menos metade do tempo de trabalho completo, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho.
- 5 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

6 - Na situação referida no n.º 4, a dispensa diária é gozada na primeira ou na última hora do período normal de trabalho, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

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

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início do período de dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar declaração médica que o comprove caso a dispensa se prolongue para além do primeiro ano de vida deste.

2 - Para efeitos de prova de que se encontra em situação de amamentação, a trabalhadora deve apresentar ao empregador nova declaração médica decorridos 6 meses.

3 - [...].

a) [...];

b) [...];

c) [...].

Artigo 54.º

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência, doença crónica ou oncológica

1 - Os progenitores de menor com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...]:

a) [...].

b) [...].

7 - [...].

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - [...].

2 - [...].

3 - O horário flexível é elaborado pelo empregador mediante proposta do trabalhador e deve respeitar o seguinte:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) Ajustar-se, na medida do possível, às formas especiais de organização de tempo de trabalho que decorram da natureza das funções do trabalhador, nomeadamente em caso de trabalho noturno ou prestado habitualmente aos fins-de-semana e feriados.

4 - [...];

5 - [...];

6 - [...].

Artigo 56.º-A

Jornada contínua de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, pode prestar a sua atividade em regime de jornada contínua se assim for previsto em convenção coletiva de trabalho ou, subsidiariamente, por acordo com o empregador.

2 - O regime previsto no número anterior pode ser exercido por qualquer um dos progenitores.

3 - Entende-se por jornada contínua a prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

4 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

5 - O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

6 - O disposto no n.º 1 é aplicável ao trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, viva com o neto em comunhão de mesa e habitação.

7 - O trabalhador que pretenda trabalhar em regime de jornada contínua deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando o prazo previsto, dentro do limite de 5 anos.

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

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, em regime de horário flexível ou em regime de jornada contínua

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial, em regime de horário de trabalho flexível ou em regime de jornada contínua deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) [...];

i. [...];

ii. [...];

iii. [...];

b) [...];

c) [...];

d) Proposta de horário flexível a praticar nos termos do n.º 3 do artigo anterior.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

a) [...].

b) [...].

c) [...];

9 - [...].

10 - [...].

Artigo 74.º

Dispensa de algumas formas de organização de tempo de trabalho do menor

- 1 - O menor é dispensado de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado ou trabalho por turnos quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.
- 2 - [...].
- 3 - [...].

Artigo 89.º-A

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

- 1 - O contrato de trabalho celebrado com estudante, com duração limitada ao período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita e é denunciável a todo o tempo, por qualquer das partes, com pré-aviso de 15 dias.
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - Ao contrato de trabalho a termo resolutivo e ao contrato de trabalho temporário com estudante em período de férias ou interrupção letiva celebrado ao abrigo do n.º 1, não são aplicáveis as secções do contrato de trabalho a termo resolutivo e do contrato de trabalho temporário.
- 5 - [...].

Artigo 99.º

Regulamento interno de empresa

1 - [...].

2 - [...].

3 - O regulamento interno produz efeitos após envio ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral e publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, ou disponibilização no sítio da intranet da empresa de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo pelos trabalhadores.

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 112.º

Duração do período experimental

1 - [...].

a) [...];

b) [...];

i. [...];

ii. [...];

iii. [Revogado].

c) [...].

2 - [...].

a) [...];

b) [...].

3 - [...];

4 - [...].

5 - [Revogado].

6 - [Revogado].

7 - [...].

8 - [...].

Artigo 114.º

Denúncia do contrato durante o período experimental

- 1 - [...].
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - [...].
- 5 - [...].
- 6 - [Revogado].
- 7 - [...].
- 8 - [...].
- 9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 118.º

Funções desempenhadas pelo trabalhador

- 1 - [...].
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional adequada às funções a exercer.
- 5 - [...].**

Artigo 119.º

Mudança para categoria inferior

- 1 - [...].
- 2 - A entidade competente mencionada no número anterior deve pronunciar-se sobre o pedido de autorização referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 45 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável à mudança do trabalhador quando não se pronunciar dentro do referido prazo.

Artigo 127.º

Deveres do empregador

1 - [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- k) [...];
- l) [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - O empregador deve assegurar que as decisões em matéria de recrutamento e seleção, organização do trabalho, avaliação, progressão na carreira, aplicação de sanções disciplinares e manutenção ou cessação do contrato de trabalho, não são adotadas sem intervenção humana, a qual pode confirmar, alterar ou revogar a decisão proposta pelos algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial.

5 - O empregador deve afixar nas instalações ou disponibilizar no sítio da intranet da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

6 - (Revogado).

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e no n.º 4 e contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea j), do n.º 1 e no n.º 5.

Artigo 131.º

Formação contínua

1 -[...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...].

2 -Em cada ano, o número de horas de formação contínua a que o trabalhador tem direito é, respetivamente, trinta horas no caso de microempresas, quarenta horas nas restantes, ou sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 -O trabalhador sujeito ao regime de trabalho a tempo parcial tem direito, em cada ano, a um número mínimo de horas de formação proporcional ao tempo de trabalho contratado nesse ano.

4 -Nos anos de admissão e cessação do contrato, o trabalhador tem direito a um número de horas de formação proporcional à duração do contrato durante esse mesmo ano.

5 -A formação referida nos números anteriores pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo no «Passaporte Qualifica» nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

6 -Para efeito de cumprimento do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

- 7 -(anterior n.º 5).
- 8 -(anterior n.º 6).
- 9 -(anterior n.º 7).
- 10 - (anterior n.º 8).
- 11 - (anterior n.º 9).
- 12 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 4, 5 ou 7.

Artigo 136.º

Pacto de não concorrência

- 1 - [...].
- 2 - [...]:
 - a) [...];
 - b) Tratar-se de atividade cujo exercício possa causar prejuízo sério ao empregador;
 - c) [...].
- 3 - [...].
- 4 - [Revogado].
- 5 - [...].

Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

- 1 - [...].
- 2 - [...].
 - a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];

- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) Prestação de atividade motivada por situação de calamidade formalmente declarada.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a i) do número anterior.

4 - [...].

- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;
- b) Contratação de trabalhador que nunca tenha prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho, ou que esteja em situação de desemprego de longa ou de muito longa duração;
- c) Contratação de trabalhador reformado por velhice ou invalidez.

5 - [...].

6 - O contrato de trabalho a termo certo previsto na alínea c) do n.º 4 sujeita-se ao regime previsto nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 do artigo 348.º

7 - (anterior n.º 6.)

Artigo 142.º

Contrato de trabalho de muito curta duração

- 1 - Podem ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração sem sujeição a forma escrita no caso de empresa que desenvolva atividade sazonal ou de ciclos com interrupção de atividade, nomeadamente, no setor agrícola, no setor do turismo ou sectores conexos, com duração até 35 dias.
- 2 - A duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

3 - Para efeitos dos números anteriores, o empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior.

4 - (anterior n.º 3).

5 - Constitui contraordenação leve a violação do dever de comunicação previsto no n.º 3.

Artigo 144.º

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - O empregador deve afixar ou disponibilizar em sítio da intranet informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

5 - [...].

Artigo 149.º

Renovação de contrato de trabalho a termo certo

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes.

5 - [...].

Artigo 157.º

Admissibilidade de trabalho intermitente

1 - [...].

2 - [...].

3 - O regime constante da presente subsecção pode ser alterado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nas matérias relativas à natureza da atividade empresarial, períodos de prestação de trabalho e de inatividade, montante de compensação retributiva nos períodos de inatividade e período de antecedência.

Artigo 158.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

1 - [...].

2 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, o contrato considera-se celebrado sem período de inatividade.

3 - Na falta da identificação referida na alínea b) do n.º 1 ou caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite, o contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte.

Artigo 159.º

Período de prestação de trabalho

1 - [...].

2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a três meses consecutivos, a tempo completo, por ano.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 160.º

Direitos do trabalhador

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

Artigo 161.º

Objeto da comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço:

- a) Cargos de administração ou equivalentes;
- b) Cargos de direção ou equivalentes dependentes da administração;
- c) Funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos;
- d) Outras funções previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cuja natureza também suponha especial relação de confiança.

Artigo 164.º

Efeitos da cessação da comissão de serviço

- 1 - [...]:
 - a) [...];
 - b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, tendo direito a indemnização, calculada nos termos do artigo 366.º, caso a comissão de serviço tenha durado pelo menos seis anos;
 - c) [...].
- 2 - [...].
- 3 - [...].

Artigo 165.º

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

- 1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não predisposto por este e necessariamente através do recurso a ferramentas digitais.
- 2 - O regime previsto na presente subsecção aplica-se, com as necessárias adaptações, a outras formas de trabalho subordinado prestado à distância.

Artigo 166.º

Acordo para prestação de teletrabalho

- 1 - [...].
- 2 - [...].
- 3 - O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.
- 4 - [...].
 - a) [...].
 - b) O local em que o trabalhador realiza habitualmente o seu trabalho;
 - c) O período normal de trabalho diário e semanal, bem como a proporção de trabalho prestado à distância e presencial, quando for o caso;
 - d) [...].
 - e) [...].
 - f) [...].
 - g) [...].
 - h) [...].
- 5 - [...].
- 6 - [Revogado].
- 7 - [Revogado].

8 -O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado temporariamente pelo trabalhador, mediante comunicação dirigida ao empregador, com um pré-aviso de cinco dias, a qual só se torna eficaz se não houver oposição escrita deste, manifestada durante o período de pré-aviso.

9 -[...].

Artigo 168.º

Equipamentos e sistemas

1 -[...].

2 -O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável e o acordo para a prestação de teletrabalho devem fixar o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

3 -O valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais deve ser apurado em termos proporcionais quando haja alternância entre períodos de trabalho remoto e trabalho presencial.

4 -São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos dos números anteriores.

5 -(anterior n.º 4).

6 -O pagamento da compensação prevista no n.º 4 é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

7 -(anterior n.º 6).

8 -(anterior n.º 7).

9 -(anterior n.º 8).

10 - (anterior n.º 9).

Artigo 169.º-A

Organização, direção e controlo do trabalho

1 - As reuniões de trabalho, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em períodos pré-programados e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho.

2 - [...].

3 - As atividades previstas no número anterior que requeiram a presença física do trabalhador devem ser programadas, preferencialmente, nos períodos de trabalho presencial quando previstos contratualmente.

4 - (anterior n.º 3).

5 - (anterior n.º 4).

6 - (anterior n.º 5).

7 - (anterior n.º 6).

Artigo 170.º-A

Segurança e saúde no trabalho

1 - [...].

2 - [...].

3 - [Revogado].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

Artigo 177.º

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

1 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

- d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...];
 - g) [...];
 - h) [...].
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - (Revogado.)
- 5 - O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou não omitir as menções referidas nas alíneas a), b), g) e h) do n.º 1.
- 6 - No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
- 7 - [...].

Artigo 186.º

Segurança e saúde no trabalho temporário

- 1 - [...].
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - [...].
- 5 - [...].
- 6 - [...].
- 7 - [...].
- 8 - [...].
- 9 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 4, 5, 6 ou 8.

Artigo 199.º-A

Dever de abstenção de contacto

- 1 - [...].
- 2 - Não se inserem na proibição estabelecida no número anterior as comunicações e contactos com indicação expressa da dispensa de resposta do trabalhador fora do período normal de trabalho.
- 3 - Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do n.º 1.
- 4 - [...].

Artigo 208.º-A

Banco de horas por acordo

- 1 - Na falta de convenção coletiva de trabalho, o regime de banco de horas pode ser instituído por acordo expresso entre o empregador e o trabalhador.
- 2 - No regime de banco de horas por acordo o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano e um período de referência que não pode exceder 4 meses.
- 3 - O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com a antecedência mínima de 3 dias ou nos casos do n.º 2 do artigo 227.º, logo que possível, sendo correspondentemente aplicável o n.º 3 do mesmo artigo.
- 4 - O trabalhador pode solicitar ao empregador a redução do tempo de trabalho até duas horas com a antecedência mínima de 3 dias.

- 5 - No final do período de referência, considera-se saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 6 - Caso exista saldo a favor do trabalhador, o total de horas correspondente a esse saldo é pago ao trabalhador com a retribuição do mês em curso.
- 7 - O regime jurídico previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que incida sobre a matéria.
- 8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 208.º-B

Banco de horas grupal

[Revogado].

Artigo 216.º

Afixação do mapa de horário de trabalho

- 1 - O empregador afixa o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível, ou disponibiliza o mesmo em sítio da intranet da empresa.
- 2 - [...].
- 3 - (Revogado.)
- 4 - [...].
- 5 - [...].

Artigo 217.º

Alteração de horário de trabalho

- 1 - [...].

2 - A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada ou disponibilizada em sítio da intranet da empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

Artigo 218.º

Condições de isenção de horário de trabalho

1 - [...]:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização, apoio a titular desses cargos, de elevada complexidade técnica ou funções essenciais ao funcionamento da empresa;

b) [...];

c) [...].

2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho além das estabelecidas no número anterior.

3 - (Revogado).

4 - (Revogado).

Artigo 228.º

Limites à duração do trabalho suplementar

1 - [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...].

2 - Os limites a que se referem as alíneas a) ou b) do número anterior podem ser aumentados até trezentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - No caso de microempresas o limite a que se refere a alínea a) do n.º 1 pode ser aumentado em 20 prct. quando se verifique uma ausência de mais de 20 prct. dos respectivos trabalhadores.

4 - (anterior n.º 3).

5 - (anterior n.º 4).

6 - (anterior n.º 5).

Artigo 241.º

Marcação do período de férias

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

9 - O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no

afixado nos locais de trabalho ou disponibilizados em sítio da intranet da empresa, entre esta data e 31 de Outubro.

10 - [...].

Artigo 249.º

Tipos de falta

1 - [...].

2 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) As faltas previstas no n.º 3 do artigo 38.º;

i) [...];

j) [...];

k) [...];

l) [...];

3 - [...].

Artigo 263.º

Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição.

2 - [...].

3 - O subsídio de Natal deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano ou em duodécimos juntamente com a retribuição mensal, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador.

4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 264.º

Retribuição do período de férias e subsídio

1 - [...].

2 - [...].

3 - O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias ou em duodécimos juntamente com a retribuição mensal, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador.

4 - [...].

Artigo 275.º

Redução da retribuição mínima mensal garantida relacionada com o trabalhador

1 - Sem prejuízo do respeito pelos princípios da não discriminação e da proporcionalidade, a retribuição mínima mensal garantida tem a seguinte redução relativamente a:

[...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 279.º

Compensações e descontos

- 1 - [...].
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - Os descontos devem respeitar o princípio da não discriminação e da proporcionalidade.
- 5 - (anterior n.º 4).
- 6 - (anterior n.º 5).

Artigo 285.º

Efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento

- 1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o transmissário a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.
- 2 - [...].
- 3 - Os trabalhadores abrangidos pela transmissão mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais.
- 4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do transmissário pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.
- 5 - [...].
- 6 - [...].
- 7 - [Revogado].
- 8 - [Revogado].
- 9 - [Revogado].

10 - [...].

11 - [...].

a) [...].

b) A conduta do transmitente ou do transmissário que não reconheça ter havido transmissão da posição daquele nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores quando se verifique a transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, ou a transmissão, cessão ou reversão da sua exploração.

12 - [...].

13 - [...].

14 - [...].

Artigo 286.º

Informação e consulta em caso de transmissão

- 1 - O transmitente e o transmissário devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre a data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes, bem como sobre os elementos essenciais do contrato relativos à transmissão.
- 2 - O transmitente e o transmissário devem consultar os representantes dos respetivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.
- 3 - O transmitente deve ainda informar o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral dos elementos essenciais do contrato relativos à transmissão e de todos os elementos que constituam a unidade económica.

- 4 - O disposto no número anterior aplica-se no caso de média ou grande empresa e, a pedido do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no caso de micro ou pequena empresa.
- 5 - A informação referida nos números anteriores deve ser prestada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias úteis antes da consulta referida no n.º 2.
- 6 - (anterior n.º 5).
- 7 - (anterior n.º 6).
- 8 - Na falta de representantes dos trabalhadores abrangidos pela transmissão, estes podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da informação referida no n.º 1, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante a transmissão abranja até cinco ou mais trabalhadores.
- 9 - O transmitente deve informar imediatamente os trabalhadores abrangidos pela transmissão do conteúdo do acordo ou do termo da consulta a que se refere o n.º 2, caso não tenha havido intervenção da comissão representativa.
- 10 - A transmissão só pode ter lugar decorridos sete dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, referido no n.º 8, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o n.º 2.
- 11 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos casos de transmissão da unidade económica sem que exista negócio jurídico entre o transmitente e o transmissário, cabendo, neste caso:
 - a) Ao transmitente informar os representantes dos trabalhadores ou os trabalhadores da existência de uma situação de transmissão da unidade económica e da data em que previsivelmente ocorra;
 - b) Ao transmissário proceder à consulta com vista à celebração de acordo a que se refere o n.º 2.
- 12 - (anterior n.º 8).
- 13 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5, 9, 10 e 11.

Artigo 286.º-A

Direito de oposição do trabalhador

- 1 - O trabalhador pode opor-se à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de parte da empresa ou estabelecimento, que constitua uma unidade económica, nos termos dos n.ºs 1, 2 ou 10 do artigo 285.º, mantendo-se o vínculo ao transmitente.
- 2 - O direito de oposição deve ser feito por escrito e só é eficaz se existir fundamento relevante, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do transmissário ou, ainda, objetiva falta de confiança do trabalhador no transmissário.
- 3 - O trabalhador deve manifestar a sua oposição à transmissão ao respetivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o n.º 2 do artigo 286.º, mencionando a sua identificação, a atividade contratada e o fundamento da oposição, de acordo com o n.º 2 do presente artigo.
- 4 - Nos casos de transmissão da unidade económica sem que exista negócio jurídico entre o transmitente e o transmissário, o direito de oposição deve ser exercido até cinco dias úteis a contar da receção da informação por parte do transmitente quanto à transmissão ou, no caso de não ter havido prestação de informação, a contar do conhecimento pelo trabalhador da transmissão.
- 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 287.º

Representação dos trabalhadores após a transmissão

- 1 - [...].

2 - Caso a empresa, estabelecimento ou unidade económica transmitida seja incorporada na empresa do transmissário e nesta não exista a correspondente estrutura de representação coletiva dos trabalhadores prevista na lei, a existente na entidade incorporada continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova estrutura entretanto eleita inicie as respetivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

3 - [...].

a) [...];

b) [...].

4 - [...].

Artigo 298.º

Redução ou suspensão em situação de crise empresarial

1 - [...].

2 - [...]:

a) [...];

b) [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - Em estado de calamidade formalmente declarado pelo Estado, as empresas cujas instalações se situem no âmbito geográfico da situação de calamidade e que preencham os requisitos do presente artigo podem recorrer à medida de redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho com dispensa dos requisitos constantes dos artigos 299.º e 300.º

Artigo 337.º

Prescrição e prova de crédito

1 - [...].

2 - [...].

3 - O crédito de trabalhador, referido no n.º 1, não é suscetível de extinção por remissão abdicativa, salvo nos casos em que o trabalhador declare expressamente a renúncia ao mesmo em declaração escrita na presença de membro de estrutura sindical que represente o trabalhador ou, na sua falta, de membro de comissão de trabalhadores ou, subsidiariamente, quando a declaração seja reconhecida por notário nos termos da lei.

Artigo 338.º-A

Proibição do recurso à terceirização de serviços

1 - Nos 6 meses posteriores à decisão de despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho, é proibido recorrer à prestação de serviços externos para substituir a atividade prestada pelos trabalhadores abrangidos, cuja função se insira no âmbito da atividade principal da empresa.

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

Artigo 360.º

Comunicações em caso de despedimento coletivo

1 - [...];

2 - [...];

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) A indicação dos instrumentos e processos utilizados para o despedimento coletivo, nomeadamente a utilização de algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

Artigo 366.º

Compensação por despedimento coletivo

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 15 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - [...].

a) [...].

b) [...].

c) [...].

d) [...].

3 - [...].

4 - O pedido de reintegração no âmbito da ação de apreciação judicial do despedimento constitui o trabalhador na obrigação de prestar caução no valor da compensação recebida.

5 - [Revogado].

6 - [...].

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 6.

Artigo 369.º

Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 - [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, bem como os algoritmos, outros sistemas de inteligência artificial e demais instrumentos e processos utilizados para a sua aplicação.

2 - [...]

Artigo 381.º

Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

[...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, ou de trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Artigo 390.º

Compensação em caso de despedimento ilícito

1 - [...].

2 - [...].

- a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento, após 12 meses sobre a data do despedimento;
- b) [...];

c) [...].

Artigo 392.º

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

- 1 - Em caso de micro, pequena e média empresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.
- 2 - [...].
- 3 - Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 45 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Artigo 394.º

Justa causa de resolução

- 1 - [...].
- 2 - [...].
 - a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...].
- 3 - [...].
 - a) [...];
 - b) [...];

c) [...].

d) Transmissão para o transmissário da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A.

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 431.º

Votação da constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1 - [...].

2 - O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que convocaram a assembleia, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações ou disponibilização em sítio da intranet da empresa.

3 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

Artigo 439.º

Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões

1 - [...].

2 - É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 447.º e 456.º

Artigo 450.º

Conteúdo dos estatutos

1 - [...].

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) A possibilidade e as condições de representação de trabalhadores independentes economicamente dependentes prevista nos termos do artigo 10.º-A.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 460.º

Direito a atividade sindical na empresa

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais e caso exista, na sua intranet.

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

3 - [...].

Artigo 461.º

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

- 1 - [...].
 - a) [...];
 - b) [...].
- 2 - Nas pequenas, médias e grandes empresas sem trabalhadores sindicalizados as associações sindicais podem igualmente convocar reuniões nos termos da alínea a) do número anterior, desde que o âmbito subjetivo, objetivo e geográfico da associação sindical, previsto nos respetivos estatutos, abranja os trabalhadores da empresa.
- 3 - É aplicável à realização de reunião referida nos números anteriores o disposto no artigo 420.º, com as necessárias adaptações.
- 4 - (anterior n.º 3).
- 5 - (anterior n.º 4).
- 6 - Nas empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais o direito de reunião previsto neste artigo deve ser exercido fora do tempo de trabalho e depende de informação prévia ao empregador.
- 7 - (anterior n.º 5).

Artigo 465.º

Afixação e distribuição de informação sindical

- 1 - O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa, em sítio da intranet, e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.
- 2 - [...].
- 3 - Nas empresas onde não existam trabalhadores sindicalizados, as associações sindicais, cujo âmbito subjetivo, objetivo e geográfico abranja os trabalhadores da empresa, solicitam ao empregador que divulgue em sítio da intranet, que afixe ou permita a afixação, nos termos referidos nos números anteriores, de

convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

4 - (anterior n.º 3).

Artigo 480.º

Publicidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável

1 - O empregador deve afixar em local apropriado da empresa ou disponibilizar em sítio da intranet da empresa a indicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

2 - [...].

Artigo 485.º

Promoção da contratação coletiva

1 - [...].

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o Estado enquadra os incentivos à contratação coletiva no âmbito das suas políticas e planos de ação específicos, nomeadamente através de medidas que privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal.

3 - [...].

Artigo 492.º

Conteúdo de convenção coletiva

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - A convenção coletiva pode prever que os trabalhadores que venham a ser por ela abrangidos ao abrigo do artigo 497.º paguem o montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

Artigo 497.º

Aplicação ao nível empresarial

- 1 - A convenção coletiva aplicável ao empregador nos termos do artigo anterior pode ser aplicada a todos trabalhadores da empresa ou estabelecimento por determinação do empregador e salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada relativamente aos seus filiados.
- 2 - Caso exista mais do que uma convenção coletiva aplicável o empregador apenas pode determinar a aplicação geral daquela que tenha maior número de trabalhadores abrangidos por empresa ou profissão na empresa.
- 3 - A determinação da aplicação geral da convenção coletiva prevista no número anterior é feita por declaração do empregador, dirigida aos trabalhadores e deve ser precedida de parecer da comissão de trabalhadores, quando exista.
- 4 - A aplicação da convenção coletiva determinada nos termos do n.º 1 produz efeitos enquanto a convenção coletiva estiver em vigor nos artigos 500.º e 501.º e, em qualquer caso, pelo prazo máximo de cinco anos.
- 5 - A aplicação da convenção coletiva nos termos do presente artigo não afasta as regras de concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva negociais.
- 6 - A oposição a que se refere a parte final do n.º 1 deve ser manifestada no prazo de 15 dias a contar do conhecimento da declaração referida no mesmo número, mediante comunicação escrita dirigida ao empregador.

Artigo 498.º

Aplicação de convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

- 1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao transmissário até ao termo do respetivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se entretanto outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao transmissário.
- 2 - Após o decurso do prazo referido no número anterior, caso não seja aplicável ao transmissário qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mantêm-se os efeitos já produzidos no contrato de trabalho pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente, relativamente às matérias referidas no n.º 8 do artigo 501.º
- 3 - [...].
- 4 - [...].

Artigo 498.º-A

Terceirização de serviços

[Revogado].

Artigo 499.º

Vigência e renovação de convenção coletiva

- 1 - A convenção coletiva pode ser celebrada com termo certo ou por tempo indeterminado.
- 2 - Caso as partes não estabeleçam prazo inferior, a convenção coletiva tem o prazo mínimo de vigência de dois anos.
- 3 - As tabelas salariais podem ter o prazo mínimo de vigência de um ano.

4 - Na ausência de estipulação das partes, a convenção coletiva renova-se sucessivamente pelo prazo de um ano.

Artigo 500.º

Denúncia de convenção coletiva

1 - [...].

2 - A denúncia deve ser comunicada com a antecedência mínima de 180 dias em relação ao termo do prazo de vigência da convenção coletiva que esteja em curso e produz efeitos no termo desse prazo.

3 - Se a convenção coletiva for celebrada por tempo indeterminado, a denúncia pode ser comunicada a qualquer momento, mas apenas produz efeitos decorridos 180 dias.

4 - A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

5 - (anterior n.º 3).

6 - (anterior n.º 4).

Artigo 500.º-A

Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva

[Revogado].

Artigo 501.º

Sobrevigência e caducidade de convenção coletiva

1 - A convenção coletiva que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode

ser denunciada a todo o tempo decorridos quatro anos sobre a sua entrada em vigor.

2 - [Revogado].

3 - Após a denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo a fase de conciliação, mediação ou arbitragem voluntária e no período máximo de 12 meses.

4 - Durante o prazo previsto no número anterior, as partes podem acordar na prorrogação do regime de sobrevigência por um período adicional de até 12 meses.

5 - [Revogado].

6 - [Revogado].

7 - [Revogado].

8 - Qualquer das partes pode, findo o período de sobrevigência, comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo.

9 - A convenção coletiva caduca no primeiro dia útil do mês seguinte à comunicação referida no número anterior.

10 - Recebida a comunicação prevista no n.º 8, o serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva promove a publicação imediata do aviso com a indicação da data de cessação de vigência da convenção coletiva.

11 - (anterior n.º 8).

12 - (anterior n.º 9).

13 - Ao acordo de prorrogação do prazo de sobrevigência da convenção e ao acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade aplicam-se as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

Artigo 501.º-A

Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação

[Revogado].

Artigo 502.º

Cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva

- 1 - [...].
- 2 - [...].
- 3 - A convenção coletiva ou parte dela pode ser modificada, com redução das condições de trabalho, ou suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de delegação nos termos do n.º 3 do artigo 491.º
- 4 - O acordo previsto no número anterior deve ter menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da modificação ou suspensão e os efeitos decorrentes das mesmas.
- 5 - Se as partes não chegarem ao acordo previsto no número anterior, no prazo de 3 meses, há lugar a arbitragem necessária.
- 6 - Aplicam-se à modificação, suspensão e à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.
- 7 - A modificação, suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.
- 8 - (anterior n.º 7).
- 9 - (anterior n.º 8).
 - a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...].
- 10 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral promove a publicação de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego sobre a data da suspensão e modificação ou de cessação da vigência de convenção coletiva.
 - a) [...];

b) [...];

c) [...].

11 -(anterior n.º 10).

Artigo 510.º

Admissibilidade da arbitragem necessária

1 - [...].

2 - A arbitragem necessária é igualmente determinada nos casos previstos no n.º 5 do artigo 502.º, com dispensa dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 511.º

Artigo 511.º

Determinação de arbitragem necessária

1 - A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes nos 12 meses subsequentes ao termo do prazo referido no artigo anterior.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [Revogado].

5 - [...].

6 - [...].

Artigo 512.º

Competência do Conselho Económico e Social

1 - [...].

2 - Compete ao Conselho Económico e Social proceder, em caso de necessidade, ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 508.º e 510.º

3 - [...].

Artigo 513.º

Regulamentação da arbitragem obrigatória e arbitragem necessária

O regime da arbitragem obrigatória e da arbitragem necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de legislação específica.

Artigo 514.º

Extensão de contrato coletivo ou de decisão arbitral

1 - O contrato coletivo de trabalho ou a decisão arbitral relativa ou equiparada a contrato coletivo de trabalho, pode ser estendido por portaria de extensão, no todo ou em parte, a empregadores e trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade ou profissional definido naquele instrumento.

2 - [...].

3 - A extensão não abrange os trabalhadores e os empregadores filiados, respetivamente, em associação sindical ou em associação de empregadores que tenha manifestado a sua oposição à extensão nos termos do artigo 516.º

4 - A extensão produz efeitos enquanto a convenção coletiva se mantiver em vigor, incluindo os previstos nos termos dos artigos 500.º e 501.º

Artigo 515.º

Subsidiariedade

1 - [...].

2 - A portaria de extensão não se aplica aos trabalhadores abrangidos por convenção coletiva nos termos do artigo 497.º

Artigo 515.º-A

Efeitos da cessação de vigência de convenção ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão

[Revogado].

Artigo 519.º

Publicação e entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e as suas alterações são publicados no Boletim do Trabalho e Emprego e entram em vigor, após a publicação, nos termos da lei.

2 - [...].

3 - [...].

4 - O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 constitui contraordenação grave.

Artigo 534.º

Aviso prévio de greve

1 - [...].

2 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação do aviso prévio de greve no respetivo sítio da Internet.

3 - (anterior n.º 2).

4 - (anterior n.º 3).

5 - (anterior n.º 4).

Artigo 537.º

Obrigação de prestação de serviç os durante a greve

1 - Em empresa ou estabelecimento que se destine   satisfação de necessidades sociais impreteríveis,   devida a prestação de serviç os mínimos indispensáveis   satisfação daquelas necessidades.

2 - [...].

a) [...].

b) [...].

c) [...].

d) [...].

e) [...];

f) [...].

g) [...].

h) [...].

i) [...];

j) Serviç os de cuidado a idosos, doentes, pessoas com deficiência e crianç as institucionalizadas.

3 - O dever de prestação dos serviç os referidos no n.º 1 incumbe   associação sindical que declare a greve, ou   comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º, e aos trabalhadores aderentes.

4 - (anterior n.º 3).

5 - (anterior n.º 4).

Artigo 538.º

Definição da medida de serviç os a assegurar durante a greve

1 - A medida dos serviç os previstos nos n.ºs 1 e 4 do artigo anterior e os meios necessários para os assegurar devem ser definidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores abrangidos pelo aviso prévio ou a respetiva associação de empregadores.

- 2 - Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo sobre a medida dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado sempre que necessário pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de atividade, convoca as entidades referidas no número anterior para a negociação de um acordo sobre os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.
- 3 - [Revogado].
- 4 - No caso referido nos números anteriores, na falta de acordo nos três dias posteriores ao aviso prévio de greve, à medida dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são definidos:
- a) [...];
 - b) [...].
- 5 - A definição da medida dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.
- 6 - O despacho e a decisão do tribunal arbitral previstos no número anterior produzem efeitos imediatamente após a sua notificação às entidades a que se refere o n.º 1 e devem ser afixados nas instalações da empresa, estabelecimento ou serviço, em locais destinados à informação dos trabalhadores ou disponibilizado em sítio da intranet da empresa.
- 7 - [...].

Artigo 3.º

Alteração à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, alterada pela Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 87/2024, de 07 de novembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais

O artigo 8.º passa a ter a seguinte redação:

Artigo 8.º

Conceito

1 - [...].

2 - [...].

a) [...];

b) [...];

c) [Revogado].

Artigo 4.º

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

Os artigos 21.º, e 35.º passam a ter a seguinte redação:

Artigo 21.º

Testemunhas

1 - [...].

2 - Os depoimentos prestados nos termos do número anterior podem ser documentados em meios técnicos audiovisuais.

3 - [...].

Artigo 35.º

Efeitos da impugnação judicial

1 - [...].

2 - A impugnação judicial tem efeito suspensivo se o recorrente depositar o valor da coima e das custas do processo, no prazo referido no n.º 2 do artigo 33.º, em instituição bancária aderente, a favor da autoridade administrativa competente que proferiu a decisão de aplicação da coima.

3 - O depósito referido no número anterior pode ser substituído por garantia bancária, na modalidade «à primeira solicitação».

Artigo 5.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro que regula a arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, bem como arbitragem sobre serviços

mínimos durante a greve e os meios necessários para os assegurar, de acordo com o artigo 513.º e a alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho

O artigo 27.º passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 27.º

Regras aplicáveis ao procedimento de arbitragem

1 - [...].

2 - O tribunal arbitral convoca as partes para as ouvir sobre a definição da medida dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar em condições de segurança, podendo estas juntar os documentos que considerem pertinentes.

3 - [Revogado].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].»

Artigo 6.º

Alteração ao Código de Processo de Trabalho

Os artigos 5.º, 33.º, 34.º, 74.º-B, 161.º-A e 186.º-M passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 5.º

Legitimidade de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e de associações de empregadores

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e dos empregadores são parte legítima como autor nas ações em que estejam em causa a violação de normas convencionais constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de que sejam subscritoras.

7 - (anterior n.º 6).

Artigo 33.º

Aplicação subsidiária

1 - [...].

2 - [...].

3 - O regime de inversão do contencioso não é aplicável à providência cautelar de suspensão do despedimento quando for requerida a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 34.º e do artigo 98.º-C.

Artigo 33.º-B

Intervenção do Ministério Público

1 - [Revogado].

2 - [Revogado].

Artigo 34.º

Requerimento

1 - Apresentado o requerimento inicial no prazo previsto no artigo 386.º do Código do Trabalho, o juiz ordena a citação do requerido para se opor, querendo, e designa no mesmo ato data para a audiência final, que deve realizar-se no prazo de 15 dias.

2 - [Revogado].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 74.º-B

Pagamento de retribuições intercalares pelo Estado

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho, o tribunal determina, na decisão em 1.ª instância que declare a ilicitude do despedimento, que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses desde a apresentação da petição até à notificação da decisão de 1.ª instância seja efetuado pela entidade competente da área da segurança social.

2 - Aos casos previstos no número anterior aplica-se o disposto nos artigos 98.º-N e 98.º-O.

Artigo 161.º-A

Pagamento de retribuições intercalares pelo Estado

- 1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho, o tribunal determina, na decisão em 1.ª instância que declare a ilicitude do despedimento coletivo, que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses desde a apresentação da petição até à notificação da decisão de 1.ª instância seja efetuado pela entidade competente da área da segurança social.
- 2 - Aos casos previstos no número anterior aplica-se o disposto nos artigos 98.º-N e 98.º-O.»

Artigo 186.º-M

Falta de Contestação

- 1 - [...].
- 2 - Se o trabalhador, no articulado previsto no n.º 4 do artigo anterior ou através do respetivo mandatário, vier ao processo declarar a sua falta de interesse no prosseguimento da ação, o juiz decreta a extinção da instância.

Artigo 7.º

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

O artigo 11.º passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 11.º

Poderes

1 - [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- k) [...];
- l) [...];
- m)[...].

2 - [...].

3 - [Revogado].

4 - [Revogado].»

Artigo 8.º

Alteração à Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro

Os artigos 1.º e 5.º, passam a ter a seguinte redação:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 33/prct., visando a

sua contratação por entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público, não abrangidos pelo âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Artigo 5.º

Quota de emprego

- 1 - As médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1/prct. do pessoal ao seu serviço e as grandes empresas com um número igual ou superior a 250 trabalhadores devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2/prct. do pessoal ao seu serviço.
- 2 - Para efeitos de preenchimento das quotas referidas no número anterior, o trabalhador com grau de incapacidade igual ou superior a 60/prct. é valorado em dobro.
- 3 - [...].
- 4 - [...].
- 5 - [...].
- 6 - [...].
- 7 - [...].
- 8 - Em caso de recurso ao trabalho temporário por empresa que aloque trabalhadores com deficiência para preencher um posto de trabalho na entidade beneficiária, o trabalhador com deficiência alocado integra também o computo do pessoal da empresa beneficiária do serviço para efeito dos números anteriores.
- 9 - O recurso à prestação de serviço por entidades promotoras de atividades de emprego apoiado, nos termos do artigo 38º e seguintes, do Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, na sua redação atual, que integrem no seu quadro de pessoal pelo menos 50% de trabalhadores com deficiência, releva para efeitos de cumprimento da quota referida no n.º 1 por parte da empresa

beneficiária do serviço, desde que o valor anual da prestação de serviço seja igual ou superior a 20 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 9.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, 9 de abril que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade

Os artigos 12.º, 14.º, 15.º, 24.º, 30.º, 32.º, 41.º, 42.º, 59.º e 71.º-A passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 12.º

Subsídio parental inicial

- 1 - O subsídio parental inicial é concedido pelo período de até 180 dias consecutivos, nos termos das alíneas seguintes:
 - a) Período de gozo obrigatório de 120 dias;
 - b) Período adicional de gozo facultativo de 30 dias;
 - c) Período adicional de gozo facultativo de 60 dias em regime partilhado por ambos progenitores.
- 2 - À licença prevista no n.º 1 acrescem 30 dias nos seguintes casos:
 - a) Nascimentos múltiplos, por cada gémeo além do primeiro;
 - b) Internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto;
 - c) Quando o parto ocorra até ao final das 33 semanas de gravidez.
- 3 - Durante o gozo da licença parental inicial prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 40.º do Código do Trabalho, os beneficiários têm direito ao correspondente subsídio parental inicial.

- 4 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, quando o parto ocorra até ao final das 33 semanas, à licença referida no n.º 2 acresce todo o período de internamento.
- 5 - (anterior n.º 8).
- 6 - (anterior n.º 7).
- 7 - Na falta da declaração de opção da modalidade de licença parental inicial, o direito ao subsídio parental é reconhecido à mãe.

Artigo 14.º

Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- 1 - [...]:
- a) [...];
 - b) [...].
- 2 - Apenas há lugar ao período total de concessão previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.
- 3 - [...].
- 4 - [...].

Artigo 15.º

Subsídio parental inicial exclusivo do pai

- 1 - O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos períodos seguintes, sem prejuízo do disposto no n.º 4:
- a) 28 dias de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados, dos quais 14 devem ser gozados imediatamente após o nascimento e os remanescentes durante o período de licença parental inicial por parte da mãe;

b) 7 dias de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 24.º

Condições comuns

1 - [...].

a) [...];

b) [...].

2 - [...].

3 - A opção pelo subsídio parental inicial por 150 ou 180 dias prevista nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 12.º bem como o disposto nos n.os 2 e 3 do mesmo artigo, no artigo 14.º, na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 15.º e no artigo 16.º apenas são aplicáveis em situação de nado vivo.

Artigo 30.º

Montante do subsídio parental inicial

1 - O montante diário do subsídio parental inicial é o seguinte:

a) [...];

b) No caso de opção pelo período de licença de 120 dias acrescido de um período de gozo de licença facultativo de 30 dias, o montante diário é igual a 80 % da remuneração de referência do beneficiário;

c) No caso de opção pelo período de licença de 120 dias acrescido de um período de gozo de licença facultativo de 30 dias, gozando cada um dos progenitores, pelo menos, 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 90 % da remuneração de referência do beneficiário;

d) No caso de opção pelo período de licença de 120 dias, acrescido de um período adicional de gozo facultativo de 60 dias em regime partilhado em períodos iguais por ambos os progenitores, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

2 - Nas situações em que o progenitor goze a licença nos termos do n.º 4 do artigo 40.º do Código do Trabalho, o montante diário do subsídio corresponde a 50 % do montante apurado nos termos do número anterior.

Artigo 32.º

Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às 33 semanas

O montante diário dos subsídios devidos nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gémeos, por internamento hospitalar e por prematuridade até às 33 semanas, previstos nos n.os 2 e 4 do artigo 12.º, é igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

Artigo 41.º

Suspensão do período de concessão dos subsídios

1 - [...].

2 - [...].

3 - A suspensão da concessão do subsídio parental inicial por internamento da criança, prevista no n.º 2, não abrange as situações previstas no n.º 4 do artigo 12.º

Artigo 42.º

Inacumulabilidade com rendimentos de trabalho

Os subsídios previstos no presente capítulo não são acumuláveis com rendimento de trabalho, com exceção das seguintes situações:

- a) Subsídio parental inicial correspondente ao gozo da licença parental inicial, nos termos previstos nos n.º 4 do artigo 40.º do Código do Trabalho;
- b) [...].

Artigo 59.º

Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às 33 semanas de gravidez

O montante diário dos subsídios devidos nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gémeos, por internamento hospitalar e por prematuridade até às 33 semanas, previstos no n.º 2 do artigo 12.º, é igual a 80 % de um 30 avos do valor do IAS.

Artigo 71.º-A

Meios de prova do acréscimo à licença parental por internamento hospitalar da criança e por prematuridade até às 33 semanas de gravidez

Os acréscimos ao período de licença parental por internamento hospitalar da criança e por prematuridade até às 33 semanas de gravidez, previstos nos n.os 2 e 4 do artigo 12.º, dependem de apresentação de certificação do hospital que comprove o período de internamento da criança.

Artigo 10.º

Alteração à Lei n.º 15/2001, de 05 de junho que estabelece regime geral das infrações tributárias

O artigo 106.º-A passa a ter a seguinte redação:

Artigo 106.º-A

Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores

O empregador que não comunique à segurança social a admissão de trabalhadores nos termos previstos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, é punido com pena de multa até 80 dias.

Artigo 11.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 187/2007, 10 de maio, que aprova o regime de proteção nas eventualidades invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de segurança social

O artigo 62.º passa a ter a seguinte redação:

Artigo 62.º

Acumulação da pensão de velhice com rendimentos de trabalho ou atividade

- 1 - A acumulação da pensão de velhice com rendimentos de trabalho é livre, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2 - As pensões de velhice resultantes da convolação das pensões de invalidez absoluta não são acumuláveis com rendimentos de trabalho.
- 3 - [Revogado].
- 4 - O exercício de atividade em violação do disposto no n.º 2 determina a perda do direito à pensão durante o correspondente período, sem prejuízo da aplicação

dos regimes legais de restituição das prestações indevidamente pagas e sancionatório.

5 - [Revogado].

Artigo 12.º

Alteração ao Código dos regimes contributivos do sistema previdencial de segurança social

Os artigos 140.º e 140.º-A passam a ter a seguinte redação:

Artigo 140.º

Entidades contratantes

- 1 - As pessoas coletivas e as pessoas singulares com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil beneficiem de mais de 80 % do valor total da atividade de trabalhador independente, são abrangidas pelo presente regime na qualidade de entidades contratantes.
- 2 - A qualidade de entidade contratante é apurada apenas relativamente aos trabalhadores independentes que se encontrem sujeitos ao cumprimento da obrigação de contribuir e tenham um rendimento anual obtido com prestação de serviços igual ou superior a seis vezes o valor do IAS.
- 3 - Para efeitos do n.º 1, o valor total da atividade de trabalhador independente é aferido tendo em conta a totalidade dos rendimentos de trabalho aferidos no ano civil anterior.
- 4 - Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se como prestados à mesma entidade contratante os serviços prestados a empresas do mesmo agrupamento empresarial.

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, 80 % ou mais do valor total da atividade de empresários em nome individual ou titulares de estabelecimento individual de responsabilidade limitada.
- 2 - [...].

Artigo 13.º

Alteração ao Regulamento de Custas Processuais

O artigo 4.º passa a ter a seguinte redação:

Artigo 4.º

Isenções

1 - Estão isentos de custas:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) Os trabalhadores ou familiares, em matéria de direito do trabalho, quando sejam representados pelo Ministério Público ou pelos serviços jurídicos do sindicato, quando sejam gratuitos para o trabalhador, desde que o respetivo rendimento ilíquido à data da proposição da ação ou incidente ou, quando seja aplicável, à data do despedimento, não seja superior a 300 UC;
- i) [...];

- j) [...];
 - k) [...];
 - l) [...];
 - m)[...];
 - n) [...];
 - o) [...];
 - p) [...];
 - q) [...];
 - r) [...];
 - s) [...];
 - t) [...];
 - u) [...];
 - v) [...];
 - x) [...];
 - z) [...];
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - [...].
- 5 - [...].
- 6 - [...].
- 7 - [...].

Artigo 14.º

Norma revogatória

São revogados:

- a) Os n.ºs 4 a 12 do artigo 12.º-A, o artigo 38.º-A, os n.ºs 9 a 16 do artigo 40.º, a subalínea iii), do n.º 1 e os n.ºs 5 e 6 do artigo 112.º, o n.º 6 do artigo 114.º, o n.º 4, do artigo 136.º, o n.º 3 do artigo 160.º, os n.ºs 6 e 7 do artigo 166.º, o n.º 3 do artigo 170.º-A, o n.º 4 do artigo 177.º, o artigo 208.º-B, o n.º 3 do

artigo 216.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 218.º, os n.ºs 7 a 9 do artigo 285.º, o n.º 5 do artigo 366.º, o artigo 498.º-A, o artigo 500-A.º, os n.ºs 2, 5, 6 e 7 do artigo 501.º, o artigo 501-A.º, e o n.º 4 do artigo 511.º, o artigo 515.º-A, n.º 3 do artigo 538.º do Código do Trabalho;

- b) A alínea c) do artigo 8.º da Lei 98/2009, de 4 de setembro;
- c) O n.º 3, do artigo 27.º, do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro;
- d) O artigo 33.º-B e o n.º 2 do artigo 34.º Código do Processo do Trabalho;
- e) Os n.ºs 3 e 4 do artigo 11.º, do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho;
- f) Os n.ºs 3 e 5 do artigo 62.º, do Decreto-Lei n.º 187/2007, 10 de maio.

Artigo 15.º

Aplicação no tempo

- 1 - O regime de banco de horas grupal instituído por referendo em aplicação na data de entrada em vigor da presente lei cessa no prazo de um ano a contar da entrada em vigor desta lei, salvo se, entretanto, se verificar algum facto extintivo desta modalidade de banco de horas.
- 2 - A parte processual que, à data da entrada em vigor da presente lei, tenha interposto recurso com efeito meramente devolutivo, o qual tenha dado entrada em juízo após a entrada em vigor do artigo 33.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, pode, no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor da presente lei, requerer efeito a atribuição de efeito suspensivo mediante prestação de caução.
- 3 - O disposto no artigo 208.º-A é aplicável às situações de saldos de horas existentes à entrada em vigor do presente diploma, considerando-se como período de referência os últimos 12 meses.