

CÓDIGO do TRABALHO

Contém:

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
(aprova a revisão do Código do Trabalho)
- Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro
- Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro
- Lei n.º 14/2018, de 19 de março
- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto
- Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto
- Lei n.º 8/2016, de 1 de abril
- Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro
- Lei n.º 28/2015, de 14 de abril
- Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto
- Lei n.º 27/2014, de 8 de maio
- Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto
- Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
- Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto
- Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
- Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro
- Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro
- Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro
- Índice Sistemático e Índice Analítico
- Constituição da República Portuguesa
(artigos relativos à área laboral)

8ª Edição

Organização:

GLÓRIA REBELO



EDIÇÕES SÍLABO

Código do Trabalho

2019



EDIÇÕES SÍLABO

É expressamente proibido reproduzir, no todo ou em parte, sob qualquer forma ou meio gráfico, eletrónico ou mecânico, inclusive fotocópia, este livro. As transgressões serão passíveis das penalizações previstas na legislação em vigor. Não participe ou encoraje a pirataria eletrónica de materiais protegidos. O seu apoio aos direitos dos autores será apreciado.

Visite a Sílabo na rede
www.silabo.pt

FICHA TÉCNICA:

Título: Código do Trabalho
Organização: Glória Rebelo
© Edições Sílabo, Lda.
Capa: Pedro Mota

1ª Edição – Lisboa, março de 2009.
8ª Edição – Lisboa, setembro de 2019.
Impressão e acabamentos: Europress, Lda.
Depósito Legal: 461935/19
ISBN: 978-989-561-025-9



EDIÇÕES SÍLABO, Lda.

Publicamos conhecimento

Editor: Manuel Robalo

R. Cidade de Manchester, 2
1170-100 Lisboa
Tel.: 218130345
Fax: 218166719
e-mail: silabo@silabo.pt
www.silabo.pt

Índice

Nota introdutória

7

Parte I

Código do Trabalho

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Aprova a revisão do Código do Trabalho	11
Código do Trabalho	21
Anexo I – Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro	327
Anexo II – Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro	335
Anexo III – Lei n.º 14/2018, de 19 de março	347
Anexo IV – Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto	349
Anexo V – Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto	353
Anexo VI – Lei n.º 8/2016, de 1 de abril	357
Anexo VII – Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro	359
Anexo VIII – Lei n.º 28/2015, de 14 de abril	363
Anexo IX – Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto	365
Anexo X – Lei n.º 27/2014, de 8 de maio	367
Anexo XI – Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto	369
Anexo XII – Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto	397
Anexo XIII – Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto	403
Anexo XIV – Lei n.º 23/2012, de 25 de junho	405

Anexo XV – Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro	409
Anexo XVI – Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro	411
Anexo XVII – Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro	413
Índice sistemático	433
Índice analítico	467

Parte II

Constituição da República Portuguesa	499
(art. 53.º a art. 59.º da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto)	

Nota introdutória

A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, procedem, respetivamente, à décima quinta e à décima quarta alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e já alterado pelas Leis n.ºs 14/2018, de 19 de março, 28/2016, de 23 de agosto, 8/2016, de 1 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, e a 28/2015, de 14 de abril, 55/2014, de 25 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto e 69/2013, de 30 de agosto.

Desde a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro foram consagradas um conjunto de significativas alterações (e aditamentos) ao Código do Trabalho atinentes, designadamente, aos regimes do contrato a termo, da flexibilização do tempo de trabalho, da parentalidade, à prática de assédio, trabalho temporário, da comissão de serviço, dos feriados, das férias e das faltas, da redução da atividade e da suspensão do contrato de trabalho, dos despedimentos, assim como da contratação coletiva.

Esta edição, que se dirige a estudantes e público em geral, contém o texto da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, da Lei n.º 28/2016 de 23 de agosto, da Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, da Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, da Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, da Lei n.º 70/ /2013, de 30 de agosto, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, da Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro e da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, assim como disposições da Constituição da República Portuguesa relativas aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores.

Glória Rebelo

Lisboa, setembro de 2019

I

Código do Trabalho

Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril e 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016 de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Aprova a revisão do Código do Trabalho

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

ARTIGO 1.º

Aprovação do Código do Trabalho

É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e dela faz parte integrante.

ARTIGO 2.º

Transposição de diretivas comunitárias

O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna, total ou parcialmente, as seguintes diretivas comunitárias:

- a) Diretiva do Conselho n.º 91/533/CEE, de 14 de outubro, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho;
- b) Diretiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
- c) Diretiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de junho, relativa à proteção dos jovens no trabalho;
- d) Diretiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);
- e) Diretiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;
- f) Diretiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;

- g) Diretiva n.º 98/59/CE, do Conselho, de 20 de julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos coletivos;
- h) Diretiva n.º 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de junho, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo;
- i) Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
- j) Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional;
- l) Diretiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos;
- m) Diretiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia;
- n) Diretiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho;
- o) Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

ARTIGO 3.º

Trabalho autónomo de menor

1. O menor com idade inferior a 16 anos não pode ser contratado para realizar uma atividade remunerada prestada com autonomia, exceto caso tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e se trate de trabalhos leves!¹
2. À celebração do contrato previsto no número anterior aplicam-se as regras gerais previstas no Código Civil.

⁽¹⁾ Alterado pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto.

3. Consideram-se trabalhos leves para efeitos do n.º 1 os que assim forem definidos para o contrato de trabalho celebrado com menor.
4. Ao menor que realiza atividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.

ARTIGO 4.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1. O regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto no artigo 283.º e artigo 284.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, aplica-se igualmente:
 - a) A praticante, aprendiz, estagiário e demais situações que devam considerar-se de formação profissional;
 - b) A administrador, diretor, gerente ou equiparado, sem contrato de trabalho, que seja remunerado por essa atividade;
 - c) A prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolve a sua atividade na dependência económica, nos termos do artigo 10.º do Código do Trabalho.
2. O trabalhador que exerça atividade por conta própria deve efetuar um seguro que garanta o pagamento das prestações previstas nos artigos indicados no número anterior e respetiva legislação regulamentar.

ARTIGO 5.º

Regime do tempo de trabalho

O disposto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho não é aplicável até à entrada em vigor de convenção coletiva que disponha sobre a matéria, mantendo-se em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de julho e na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de novembro.

ARTIGO 6.º

Deveres do Estado em matéria de formação profissional

1. Compete ao Estado garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.
2. Compete ao Estado, em particular, garantir a qualificação inicial de jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho, a qualificação ou a reconversão profissional de desempregados, com vista ao seu rápido

ingresso no mercado de trabalho, e promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

ARTIGO 7º

Aplicação no tempo

1. Sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.
2. As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta 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. As estruturas de representação coletiva de trabalhadores e de empregadores constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho ficam sujeitas ao regime nele instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respetiva constituição ou modificação.
5. O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:
 - a) Duração de período experimental;
 - b) Prazos de prescrição e de caducidade;
 - c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho;
 - d) Duração de contrato de trabalho a termo certo.
6. O regime estabelecido no nº 4 do artigo 148º do Código do Trabalho, anexo à presente lei, relativo à duração de contrato de trabalho a termo incerto aplica-se a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, contando-se o período de seis anos aí previsto a partir da data de entrada em vigor da presente lei.

ARTIGO 8º**Revisão de estatutos existentes**

1. Os estatutos de associações sindicais, associações de empregadores, comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras vigentes na data da entrada em vigor da presente lei que não estejam em conformidade com o regime constante do Código do Trabalho devem ser revistos no prazo de três anos.
2. Decorrido o prazo referido no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada sobre a legalidade dos estatutos que não tenham sido revistos e, caso haja disposições contrárias à lei, notifica a estrutura em causa para que esta altere os estatutos, no prazo de 180 dias.
3. Se houver alteração de estatutos no prazo referido no número anterior, ou fora desse prazo, mas antes da remessa destes ao Ministério Público no tribunal competente, aplica-se o disposto nos n.ºs 3 a 6, 8 e 9 do artigo 447º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.
4. Caso não haja alteração de estatutos nos prazos referidos nos n.ºs 2 e 3, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente a apreciação fundamentada sobre a legalidade dos mesmos, para os efeitos previstos nos n.ºs 8 e 9 do artigo 447º do Código do Trabalho.
5. Caso a apreciação fundamentada sobre a legalidade da alteração de estatutos conclua que não existem disposições contrárias à lei, o processo é remetido ao magistrado do Ministério Público, para os efeitos previstos na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 447º do Código do Trabalho.
6. As entidades referidas no n.º 1 podem requerer a suspensão da instância pelo prazo de seis meses em caso de processo judicial em curso tendente à extinção judicial da mesma, ou declaração de nulidade de normas dos estatutos com fundamento em desconformidade com a lei, e apresentar no processo a alteração dos estatutos no mesmo prazo.

ARTIGO 9º**Extinção de associações**

1. As associações sindicais e as associações de empregadores que, nos últimos seis anos, não tenham requerido, nos termos legalmente previstos, a publicação da identidade dos respetivos membros da direção dispõem de 12 meses, contados a partir da entrada em vigor desta lei, para requerer aquela publicação.

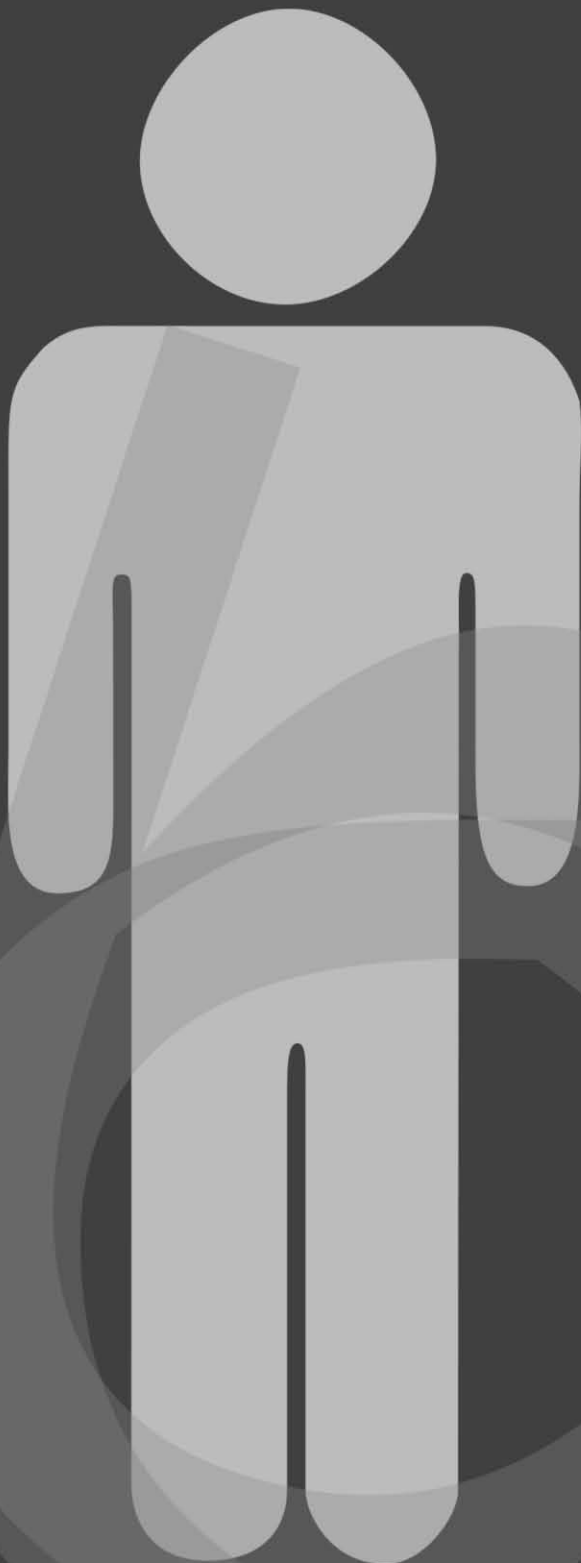
2. Decorrido o prazo referido no número anterior, sem que tal requerimento se tenha verificado, o ministério responsável pela área laboral dá desse facto conhecimento ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente, para efeitos de promoção da declaração judicial de extinção da associação.
3. À extinção judicial nos termos do artigo anterior aplica-se o disposto nos n.ºs 1 a 3 e 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações.

ARTIGO 10.º

Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva

1. É instituído um regime específico de caducidade de convenção coletiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, de acordo com os números seguintes.
2. A convenção coletiva caduca na data da entrada em vigor da presente lei, verificados os seguintes factos:
 - a) A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no n.º 1 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia;
 - b) A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho;
 - c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;
 - d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.
3. A convenção referida no n.º 1 também caduca, verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia.
4. O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica as situações de reconhecimento da caducidade dessa convenção reportada a momento anterior.
5. O aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção é publicado:
 - a) Oficiosamente, caso tenha havido requerimento anterior cujo indeferimento tenha sido fundamentado apenas na existência da cláusula referida no n.º 1;
 - b) Dependente de requerimento, nos restantes casos.

CÓDIGO do TRABALHO 2019



ISBN 978-989-561-025-9



9 789895 610259