

# CÓDIGO do TRABALHO

## Contém:

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
(aprova a revisão do Código do Trabalho)
- 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)

7ª Edição

Organização:

GLÓRIA REBELO



EDIÇÕES SÍLABO



# **Código do Trabalho**

**2017**



*EDIÇÕES SÍLABO*

É expressamente proibido reproduzir, no todo ou em parte, sob qualquer forma ou meio, NOMEADAMENTE FOTOCÓPIA, esta obra. As transgressões serão passíveis das penalizações previstas na legislação em vigor.

Visite a Sílabo na rede  
[www.silabo.pt](http://www.silabo.pt)

Editor: Manuel Robalo

**FICHA TÉCNICA:**

Título: Código do Trabalho

Organização: Glória Rebelo

© Edições Sílabo, Lda.

Capa: Pedro Mota

1ª Edição – Lisboa, março de 2009.

7ª Edição – Lisboa, setembro de 2017.

Impressão e acabamentos: Cafilesa – Soluções Gráficas, Lda.

Depósito Legal: 431862/17

ISBN: 978-972-618-915-2

*EDIÇÕES SÍLABO, LDA.*

R. Cidade de Manchester, 2

1170-100 Lisboa

Tel.: 218130345

Fax: 218166719

e-mail: [silabo@silabo.pt](mailto:silabo@silabo.pt)

[www.silabo.pt](http://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 73/2017 de 16 de agosto	309
Anexo II – Lei n.º 28/2016 de 23 de agosto	313
Anexo III – Lei n.º 8/2016, de 1 de abril	317
Anexo IV – Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro	319
Anexo V – Lei n.º 28/2015, de 14 de abril	323
Anexo VI – Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto	325
Anexo VII – Lei n.º 27/2014, de 8 de maio	327
Anexo VIII – Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto	359
Anexo IX – Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto	357
Anexo X – Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto	363
Anexo XI – Lei n.º 23/2012, de 25 de junho	365
Anexo XII – Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro	369
Anexo XIII – Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro	371
Anexo XIV – Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro	373

ÍNDICE SISTEMÁTICO 393

ÍNDICE ANALÍTICO 427

*Constituição da República Portuguesa*

*(art. 53.º a art. 59.º da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto)*

# *Nota introdutória*

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, procede à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e já alterado pelas Leis n.ºs 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, à prevenção da prática de assédio, trabalho temporário, aos direitos de maternidade e paternidade, ao regime da contratação a termo, da comissão de serviço, da duração e organização do tempo de trabalho, 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 igualmente o texto 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 2017





# 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 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.<sup>1</sup>
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 n.º 4 do artigo 148.º 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.



**ARTIGO 11º**  
**Regiões Autónomas**

1. Na aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respetivos órgãos e serviços regionais.
2. Nas Regiões Autónomas, as publicações são feitas nas respetivas séries dos jornais oficiais.
3. Nas Regiões Autónomas, a regulamentação das condições de admissibilidade de emissão de portarias de extensão e de portarias de condições de trabalho compete às respetivas Assembleias Legislativas.
4. As Regiões Autónomas podem estabelecer, de acordo com as suas tradições, outros feriados, para além dos previstos no Código do Trabalho, desde que correspondam a usos e práticas já consagrados.
5. As Regiões Autónomas podem ainda regular outras matérias laborais enunciadas nos respetivos estatutos político-administrativos.

**ARTIGO 12º**  
**Norma revogatória**

1. São revogados:
  - a) A Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, na redação dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro e pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;
  - b) A Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, na redação dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio;
  - c) As alíneas *d)* a *f)* do artigo 2.º, os n.ºs 2 e 9 do artigo 6.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 13.º, os artigos 7.º, 14.º a 40.º, 42.º, 44.º na parte relativa a contra-ordenações por violação de normas revogadas e o n.º 1 e as alíneas *d)* e *e)* do n.º 2 do artigo 45.º, todos da Lei n.º 19/2007, de 22 de maio.
2. O artigo 6.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, sobre lei aplicável ao contrato de trabalho é revogado na medida em que seja aplicável o Regulamento CE/593/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I).
3. A revogação dos preceitos a seguir referidos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:

- a) Artigos 272º a 280º e 671º, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, na parte não referida na atual redação do Código;
  - b) Artigo 344º, sobre participação na compensação retributiva;
  - c) Artigos 471º a 473º, sobre conselhos de empresa europeus;
  - d) Artigos 569º, 570º e n.º 1 do artigo 688º, sobre designação de árbitros para arbitragem obrigatória e listas de árbitros;
  - e) Artigos 630º a 640º, sobre procedimento de contraordenações laborais.
4. A revogação dos artigos 34º a 43º, 50º e 643º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto e dos artigos 68º a 77 e 99º a 106º e 475º da Lei nº 35/2004, de 29 de julho, sobre proteção da maternidade e da paternidade produz efeitos a partir da entrada em vigor da legislação que regule o regime de proteção social na parentalidade.
5. A revogação dos artigos 414º, 418º, 430º e 435º, do nº 2 do artigo 436º, do nº 1 do artigo 438º e do artigo 681º, este na parte referente aos dois primeiros artigos, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho.
6. A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei nº 35/2004, de 29 de julho, na redação dada pela Lei nº 9/2006, de 20 de março e pelo Decreto-Lei nº 164/2007, de 3 de maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:
- a) Artigos 14º a 26º, 469º e 470º, sobre trabalho no domicílio;
  - b) Artigos 41º a 65º e 474º, sobre proteção do património genético;
  - c) Artigos 84º a 95º, sobre proteção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
  - d) Artigos 103º a 106º, sobre regime de segurança social em diversas licenças, faltas e dispensas;
  - e) Artigos 107º a 113º, sobre regimes aplicáveis à Administração Pública;
  - f) Artigos 115º a 126º e 476º, sobre proteção de menor no trabalho;
  - g) Artigos 139º a 146º e 477º, sobre participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária;
  - h) Artigos 155º e 156º, sobre especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por parte de trabalhador-estudante, incluindo quando aplicáveis a trabalhador por conta própria e a estudante que, estando abrangido pelo estatuto de trabalhador-estudante, se encontre em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego;

- i)* Artigos 165º, 167º, 170º e 480º, sobre formação profissional;
  - j)* Artigos 176º e 481º, sobre período de funcionamento;
  - l)* Artigos 191º a 201º e 206º, sobre verificação de situação de doença;
  - m)* Artigos 212º a 280º, 484º e 485º, este na parte referente àqueles artigos, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - n)* Artigos 306º, sobre direito a prestações de desemprego, e 310º a 315º, sobre suspensão de execuções;
  - o)* Artigos 317º a 326º, sobre Fundo de Garantia Salarial;
  - p)* Artigos 365º a 395º e 489º, sobre conselhos de empresa europeus;
  - q)* Artigos 407º a 449º, sobre arbitragem obrigatória e arbitragem de serviços mínimos;
  - r)* Artigos 452º a 464º, nº 2 do artigo 469º e artigos 490º e 491º, sobre mapa do quadro de pessoal e balanço social.
  - s)* Artigos 494º a 499º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei nº 164/2007, de 3 de maio.
7. O regime sancionatório constante do Código do Trabalho não revoga qualquer disposição do Código Penal.

#### **ARTIGO 13º**

##### **Aplicação das licenças parental inicial e por adoção a situações em curso**

1. As licenças previstas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 39º e no artigo 44º são aplicáveis aos trabalhadores que estejam a gozar licença por maternidade, paternidade e adoção nos termos do artigo 35º, da alínea *c)* do nº 2 do artigo 36º e do artigo 38º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto e nos termos do artigo 68º, do nº 3 do artigo 69º e do artigo 71º da Lei nº 35/2004, de 29 de julho, contando-se, para efeito daquelas licenças, os períodos de gozo de licença já decorridos.
2. Para efeito do disposto no número anterior, os trabalhadores devem informar os respetivos empregadores de acordo com os procedimentos previstos naqueles artigos, no prazo de 15 dias a contar da entrada em vigor da legislação que regule o regime de proteção social na parentalidade.

**ARTIGO 14º****Entrada em vigor**

1. Os n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 356.º, os artigos 358.º, 382.º, 387.º e 388.º, o n.º 2 do artigo 389.º e o n.º 1 do artigo 391.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que proceda à revisão do Código de Processo do Trabalho.
2. Os artigos 34.º a 62.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que regule o regime de proteção social da parentalidade.

Aprovada em 21 de janeiro de 2009.

O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.

Promulgada em 4 de fevereiro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.

Referendada em 9 de fevereiro de 2009.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

# **Código do Trabalho**

## **LIVRO I Parte geral**

### **TÍTULO I Fontes e aplicação do direito do trabalho**

#### **CAPÍTULO I FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

##### **ARTIGO 1º Fontes específicas**

O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé.

##### **ARTIGO 2º Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho**

1. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.
2. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais são a convenção coletiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.
3. As convenções coletivas podem ser:
  - a) Contrato coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;
  - b) Acordo coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;
  - c) Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.
4. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais são a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

**ARTIGO 3º****Relações entre fontes de regulação**

1. As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.
2. As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.
3. As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:
  - a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
  - b) Proteção na parentalidade;
  - c) Trabalho de menores;
  - d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
  - e) Trabalhador-estudante;
  - f) Dever de informação do empregador;
  - g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
  - h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
  - i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos;
  - j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição;
  - l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
  - m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;
  - n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.
4. As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.
5. Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.

## CAPÍTULO II APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

### ARTIGO 4º

#### **Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida**

Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável ao destacamento de trabalhadores e do disposto no artigo seguinte, o trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

### ARTIGO 5º

#### **Forma e conteúdo de contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida**

1. O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro ou apátrida está sujeito a forma escrita e deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis no caso de ser a termo, as seguintes indicações:
  - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
  - b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
  - c) Atividade do empregador;
  - d) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
  - e) Local e período normal de trabalho;
  - f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
  - g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de atividade.
2. O trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.
3. O contrato de trabalho deve ser elaborado em duplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.
4. O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apenas documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.
5. O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico:

- a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;
  - b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.
6. O disposto neste artigo não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4 ou 5.

#### **ARTIGO 6.º**

##### **Destacamento em território português**

1. Consideram-se submetidas ao regime de destacamento as seguintes situações, nas quais o trabalhador, contratado por empregador estabelecido noutro Estado, presta a sua atividade em território português:
  - a) Em execução de contrato entre o empregador e o beneficiário que exerce a atividade, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direção daquele;
  - b) Em estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
  - c) Ao serviço de um utilizador, à disposição do qual foi colocado por empresa de trabalho temporário ou outra empresa.
2. O regime é também aplicável ao destacamento efetuado nas situações referidas nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior por um utilizador estabelecido noutro Estado, ao abrigo da respetiva legislação nacional, desde que o contrato de trabalho subsista durante o destacamento.
3. O regime de destacamento em território português não é aplicável ao pessoal navegante da marinha mercante.

#### **ARTIGO 7.º**

##### **Condições de trabalho de trabalhador destacado**

1. Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho, o trabalhador destacado tem direito às condições de trabalho previstas na lei e em regulamentação coletiva de trabalho de eficácia geral aplicável que respeitem a:
  - a) Segurança no emprego;



- b)* Duração máxima do tempo de trabalho;
  - c)* Períodos mínimos de descanso;
  - d)* Férias;
  - e)* Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
  - f)* Cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;
  - g)* Cedência ocasional de trabalhadores;
  - h)* Segurança e saúde no trabalho;
  - i)* Proteção na parentalidade;
  - j)* Proteção do trabalho de menores;
  - l)* Igualdade de tratamento e não discriminação.
2. Para efeito do disposto no número anterior:
- a)* A retribuição mínima integra os subsídios ou abonos atribuídos ao trabalhador por causa do destacamento que não constituam reembolso de despesas efetuadas, nomeadamente com viagens, alojamento e alimentação;
  - b)* As férias, a retribuição mínima e o pagamento de trabalho suplementar não são aplicáveis ao destacamento de trabalhador qualificado por parte de empresa fornecedora de um bem, para efetuar a montagem ou a instalação inicial indispensável ao seu funcionamento, desde que a mesma esteja integrada no contrato de fornecimento e a sua duração não seja superior a oito dias no período de um ano.
3. O disposto na alínea *b)* do número anterior não abrange o destacamento em atividades de construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções, nomeadamente escavações, aterros, construção, montagem e desmontagem de elementos prefabricados, arranjo ou instalação de equipamentos, transformação, renovação, reparação, conservação ou manutenção, designadamente pintura e limpeza, desmantelamento, demolição e saneamento.

#### **ARTIGO 8º**

##### **Destacamento para outro Estado**

1. O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado em situação a que se refere o artigo 6º, tem direito às condições de trabalho previstas no artigo anterior,

sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

2. O empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação.
3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### **ARTIGO 9º**

##### **Contrato de trabalho com regime especial**

Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.

#### **ARTIGO 10º**

##### **Situações equiparadas**

As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

## **TÍTULO II**

### **Contrato de trabalho**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **SECÇÃO I**

##### **Contrato de trabalho**

#### **ARTIGO 11º**

##### **Noção de contrato de trabalho**

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

**ARTIGO 12º****Presunção de contrato de trabalho**

1. Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:
  - a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
  - b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
  - c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
  - d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
  - e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.
2. Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.
3. Em caso de reincidência, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.
4. Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou diretor, nas condições a que se referem o artigo 334.º e o n.º 2 do artigo 335.º.

**SECÇÃO II****Sujeitos****SUBSECÇÃO I****Capacidade****ARTIGO 13º****Princípio geral sobre capacidade**

A capacidade para celebrar contrato de trabalho regula-se nos termos gerais do direito e pelo disposto neste Código.

**SUBSECÇÃO II**  
**Direitos de personalidade**

**ARTIGO 14º**  
**Liberdade de expressão e de opinião**

É reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.

**ARTIGO 15º**  
**Integridade física e moral**

O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral.

**ARTIGO 16º**  
**Reserva da intimidade da vida privada**

1. O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.
2. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

**ARTIGO 17º**  
**Proteção de dados pessoais**

1. O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:
  - a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação;
  - b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
2. As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

# CÓDIGO do TRABALHO 2017



ISBN 978-972-618-915-2



9 789726 189152