

LEI E PROCESSO

---

# CÓDIGO DO TRABALHO

# CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO

2023 · 10ª Edição

  
ALMEDINA

## **CÓDIGO DO TRABALHO**

1ª Edição: setembro, 2018

EDITOR

EDIÇÕES ALMEDINA, S.A.

Avenida Emídio Navarro, 81, 3D

3000-151 Coimbra

Tel.: 239 851 904 · Fax: 239 851 901

www.almedina.net · editora@almedina.net

DESIGN DE CAPA

FBA.

PRÉ-IMPRESSÃO

EDIÇÕES ALMEDINA, S.A.

IMPRESSÃO E ACABAMENTO

Setembro, 2023

ISBN

978-989-40-1449-2

DEPÓSITO LEGAL

??????/23

Apesar do cuidado e rigor colocados na elaboração da presente obra, devem os diplomas legais dela constantes ser sempre objeto de confirmação com as publicações oficiais.

Toda a legislação contida na presente obra encontra-se atualizada de acordo com os diplomas publicados em Diário da República, independentemente de terem já iniciado a sua vigência ou não.

Os textos legislativos apresentam a grafia com que foram publicados em Diário da República. Por determinação da RCM 8/2011, de 25-01, a partir de 1 de janeiro de 2012, tornou-se obrigatória a aplicação do Acordo Ortográfico à publicação do Diário da República, razão pela qual coexistem ambas as grafias.

Toda a reprodução desta obra, por fotocópia ou outro qualquer processo, sem prévia autorização escrita do Editor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infrator.



ALMEDINA

GRUPOALMEDINA

## NOTA PRÉVIA À 10ª EDIÇÃO

No seguimento do objetivo prosseguido com o lançamento da Coleção Lei e Processo, que se prende com a disponibilização apenas do essencial para as deslocações a tribunal dos profissionais forenses, optou-se por não incluir nesta coleção os preâmbulos e respetivas partes preambulares dos diplomas que procederam, quer a aprovação de cada um dos Códigos que a integram, quer a aprovação das posteriores reformas de fundo, de que alguns deles foram já alvo.

Por outro lado, cabe também sublinhar que o ritmo alucinante com que se legisla nos dias de hoje, aliado aos diversos prazos de *vacatio legis* com que nos deparamos, dificulta imensamente o trabalho editorial de compilação de legislação atualizada em vigor. Assim, na evidente impossibilidade de disponibilizar todas as redações com aplicação aos processos pendentes, os textos legais encontram-se atualizados de acordo com os diplomas publicados em Diário da República, independentemente de terem já iniciado a sua vigência ou não.

A presente edição contempla as alterações da Lei nº 13/2023, de 3 de abril, no âmbito da agenda do trabalho digno, retificada pela Declaração de Retificação nº 13/2023, de 29 de maio.

Coimbra, julho de 2023

SOFIA BARRACA



LEI E PROCESSO

---

# CÓDIGO DO TRABALHO





# CÓDIGO DO TRABALHO

---

Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro

## 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 colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

##### **ARTIGO 2º – Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho**

1 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.

2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são a convenção colectiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.

3 – As convenções colectivas podem ser:

*a)* Contrato colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;

*b)* Acordo colectivo, 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 colectiva 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 colectiva 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 colectiva 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) Protecção 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 nocturnos;
- j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar;
- k) Teletrabalho;
- 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;
- o) Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais.

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 colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.

*(Redação dada pela Lei nº 13/2023, de 03-04)*

## 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 actividade 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) Actividade do empregador;
- d) Actividade 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 actividade.

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 apensos 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 – *(Revogado.)*

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 actividade profissional.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos nºs 1, 3, 4 ou 5.

*(Redação dada pela Lei nº 13/2023, de 03-04)*

**ARTIGO 6º – 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 actividade em território português:

- a) Em execução de contrato entre o empregador e o beneficiário que exerce a actividade, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direcção 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 efectuado nas situações referidas nas alíneas a) e b) do número anterior por um utilizador estabelecido noutro Estado, ao abrigo da respectiva 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 7º – 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 colectiva 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) Protecção na parentalidade;
- j) Protecção 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 efectuadas, 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 efectuar 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 actividades 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 actividade 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 inspectiva 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 contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.