

**LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO**

Doutor e Agregado em Direito  
Professor Catedrático da Faculdade de Direito de Lisboa  
Advogado e Jurisconsulto

# COLECTÂNEA DE **L**EGISLAÇÃO LABORAL

**3ª EDIÇÃO**

- Código do Trabalho
- Regulamentação do Código do Trabalho
- Contrato de Trabalho em Funções Públicas
- Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
- Contratos de Trabalho Sujeitos a Regime Especial
- Prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho
- Contra-ordenações Laborais e da Segurança Social

**VidaEconómica**

## ÍNDICE GERAL

PREFÁCIO .....	7
----------------	---

### PARTE I CÓDIGO DO TRABALHO E RESPECTIVA REGULAMENTAÇÃO

DECLARAÇÃO DE RECTIFICAÇÃO N.º 21/2009, DE 18 DE MARÇO Rectifica a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho .....	13
---	----

LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO Aprova a revisão do Código do Trabalho .....	19
--	----

ANEXO - CÓDIGO DO TRABALHO .....	29
----------------------------------	----

LEI N.º 105/2009, DE 14 DE SETEMBRO Alteração ao Código do Trabalho e regulamentação de matérias como a formação profissional, período de laboração, verificação de situação de doença ou ainda as prestações de desemprego em caso de suspensão do contrato de trabalho, entre outras .....	269
---	-----

### PARTE II LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR

DECRETO-LEI N.º 89/2009, DE 9 DE ABRIL Regulamentação do regime de protecção na parentalidade destinado a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência da maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas e que integram o regime de protecção social convergente .....	289
---	-----

DECRETO-LEI N.º 91/2009, DE 9 DE ABRIL Aprovação do regime de protecção na parentalidade, o âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores por conta de outrem e independentes beneficiários do sistema previdencial, e dos beneficiários enquadrados no regime do seguro social voluntário .....	309
--	-----

DECRETO-LEI N.º 102/2009, DE 10 DE SETEMBRO Regulamentação do regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, aplicável a todos os ramos de actividade, e incluindo tanto os trabalhadores por conta de outrem e respectivo empregador, como os trabalhadores independentes .....	337
--	-----

<b>LEI N.º 98/2009, DE 4 DE SETEMBRO</b> Regulamentação do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais dos trabalhadores por conta de outrem de toda e qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos .....	397
<b>LEI N.º 59/2008, DE 11 DE SETEMBRO</b> Aprovação do regime e respectivo regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas aplicável aos serviços da administração directa e indirecta do Estado .....	459
<b>DECRETO-LEI N.º 235/92, DE 24 DE OUTUBRO</b> Aprova o regime do contrato de trabalho doméstico .....	699
<b>DECRETO-LEI N.º 260/2009, DE 25 DE SETEMBRO</b> Regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário .....	715
<b>LEI N.º 28/98, DE 26 DE JUNHO</b> Aprova o regime de trabalho desportivo .....	739
<b>LEI N.º 4/08, DE 7 DE FEVEREIRO</b> Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais do espectáculo.....	755
<b>LEI N.º 15/97, DE 31 DE MAIO</b> Estabelece o regime jurídico do contrato individual de trabalho a bordo das embarcações de pesca .....	769
<b>LEI N.º 3/2012, DE 10 DE JANEIRO</b> Renovação extraordinária dos contratos a termo.....	785
<b>LEI N.º 101/2009, DE 8 DE SETEMBRO</b> Estabelecimento do regime jurídico da prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, abrangido pelos regimes de segurança e saúde no trabalho e de acidentes de trabalho e doenças profissionais.....	789
<b>PORTARIA N.º 1497/2008, DE 19 DE DEZEMBRO</b> Regula as condições de acesso, a organização, a gestão e o funcionamento dos cursos de aprendizagem, bem como a avaliação e a certificação das aprendizagens.....	797
<b>LEI N.º 96/2009, DE 3 DE SETEMBRO</b> Instituição do regime de criação dos conselhos de empresa europeus ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.....	813
<b>DECRETO-LEI N.º 637/1974, DE 20 DE NOVEMBRO</b> Define os princípios a que se deve obedecer a requisição civil .....	831
<b>DECRETO-LEI N.º 259/2009, DE 3 DE SETEMBRO</b> Regula o regime jurídico da arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, bem como a arbitragem sobre serviços mínimos durante a greve e os meios necessários para os assegurar .....	839
<b>LEI N.º 107/2009, DE 14 DE SETEMBRO</b> Aprovação do regime jurídico do procedimento aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social, da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho, nas relações laborais, e do Instituto da Segurança Social, quando esteja em causa o sistema de segurança social .....	855
<b>ÍNDICE SISTEMÁTICO .....</b>	875

## PREFÁCIO

Destina-se esta compilação a fornecer aos estudantes e aos práticos do Direito de uma forma organizada o conjunto de diplomas que constituem a nossa actual Legislação Laboral, tal como resultou das reformas de 2009, de 2011 e de 2012. Infelizmente, o balanço dessas reformas está longe de ser positivo, e julgamos que a História não deixará de a considerar como um retrocesso no âmbito da evolução da legislação laboral, após a bem sucedida Reforma de 2003/2004.

Efectivamente, antes de 2003 o Direito do Trabalho Português era um autêntico caos, com uma multiplicidade de diplomas, oriundos de períodos históricos diversos, sem qualquer sistematização e ordenação, o que levava a grandes dificuldades no conhecimento desse Direito.

A Reforma de 2003/2004 veio a pôr ordem nessa confusão legislativa, tendo sido aprovados, após ampla discussão pública, o Código do Trabalho, pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto, e a respectiva Regulamentação, pela Lei 35/2004, de 29 de Julho. Essa Reforma teve o grande mérito da simplicidade, uma vez que as normas principais do Direito do Trabalho Português passaram a constar essencialmente de dois diplomas, como se espera que suceda numa codificação. Com a reforma de 2003/2004, os práticos passaram a dispor assim de textos legislativos acessíveis, o que contribuiu imenso para o desenvolvimento do Direito do Trabalho em Portugal, que ganhou um novo dinamismo, tendo-se multiplicado os estudos e os debates em torno do mesmo.

Infelizmente, essa evolução positiva do nosso Direito do Trabalho veio a ser completamente posta em causa pela revisão do Código, efectuada pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, bem como pela aprovação no final de 2009, de uma série de diplomas regulamentares do Código, voltando-se assim a assistir à proliferação de legislação laboral fragmentada e dispersa, sem qualquer necessidade.

Efectivamente, não se compreende qual a necessidade de retirar o regime dos conselhos de empresa europeus do Código, passando a constar o mesmo da Lei 96/2009, de 3 de Setembro. Não se vê razão para que a Regulamentação do Código, agora constante da Lei 105/2009, de 14 de Setembro, tenha deixado para diplomas autónomos matérias que eram abrangidas pela Lei 35/2004,

como a protecção na parentalidade ou o trabalho no domicílio. Uma reforma da legislação deveria ter como objectivo e efeito a ordenação e simplificação dos diplomas existentes, e não a dispersão dos mesmos.

A maior crítica que se deve fazer à Reforma de 2009 é, porém, a forma atabalhoada como entrou em vigor. Não apenas se consagrou uma *vacatio legis* para o Código de apenas cinco dias, levando a que os práticos não tivessem tido tempo de se adaptar às novas regras, como também se optou por não revogar integralmente o Código anterior, deixando inúmeras disposições deste em vigor. Ora, a doutrina sempre defendeu que a revogação pela entrada em vigor de um novo Código deve ser uma revogação global, eliminando todos os diplomas anteriores, sob pena de se perder o objectivo que preside à codificação. O legislador neste caso optou antes por fazer entrar o Código do Trabalho de 2009 em vigor aos bocadinhos, lançando a maior confusão neste ramo de Direito. Foi preciso aguardar pela publicação sucessiva dos diversos diplomas regulamentares para se assistir à entrada em vigor faseada das diversas disposições do Código.

Em termos de substância, apesar de algumas inovações, o Código do Trabalho de 2009 pouco se afastou do Código anterior. Há, porém, uma inovação dogmática enorme, que consistiu em alterar, sem qualquer justificação, a própria definição de contrato de trabalho, afectando assim o núcleo essencial deste ramo de Direito. Efectivamente, o contrato de trabalho é-nos definido actualmente no art. 11º do Código como “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”. A definição é, no entanto, manifestamente infeliz. Em primeiro lugar, omite a referência à direcção do empregador, que constitui um elemento essencial do contrato de trabalho. Em segundo lugar, faz referência à inserção numa organização, o que, embora constitua um elemento natural, não é um elemento essencial do contrato de trabalho. O que caracteriza o contrato de trabalho é antes a sujeição do trabalhador à autoridade e direcção do empregador, ou seja, a subordinação jurídica, como a lei continua a reconhecer em várias disposições (cfr. arts. 6º, nº1, a), 10º, 116º e 165º).

A reforma de 2009 acabou por ser alterada, até em virtude das imposições do Memorando da *Troika*. Lamentavelmente, no entanto, o legislador, em vez de realizar uma reforma pensada e estruturada, como tinha sido a de 2003/2004, enveredou por um estilo de reforma laboral permanente, em que as alterações legislativas nunca são definitivas, havendo até a originalidade de apenas se aplicarem a contratos novos, contrariando as regras tradicionais de aplicação da lei no tempo.

Assim, em primeiro lugar, surgiu a Lei 53/2011, de 14 de Outubro, que apenas se aplicou a contratos celebrados após Novembro de 2011, tendo reduzido nesses contratos a indemnização devida em caso de despedimento e determinado a obrigação de as empresas criarem um fundo de compensação, destinado a garantir essa indemnização.

Em seguida surgiu a Lei 3/2012, de 10 de Janeiro, que estabeleceu um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, alterando ainda a fórmula de cálculo da compensação pela cessação destes

contratos, a qual, no entanto, só se aplicará a contratos que se renovem até 30 de Junho de 2013. Este tipo de iniciativas provoca um Direito do Trabalho a duas velocidades em que os novos contratos são deixados para trás. Com sucessivas reformas legais que só se apliquem a novos contratos, correremos o risco de a prazo existirem múltiplos regimes para os contratos de trabalho em que as condições do trabalho vão diminuindo, consoante a data em que os contratos foram celebrados.

Finalmente, surge agora a Lei n.º 23/12, de 25 de Junho, com modificações substanciais no regime do tempo de trabalho, contratos de trabalho de regime especial, cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. A tendência global da reforma é de baixar os custos do trabalho, em ordem a aumentar a competitividade das empresas, a qual no entanto tem sempre como efeito colateral um acentuar da precarização dos trabalhadores, numa inversão da evolução positiva das suas condições laborais, que tinha caracterizado o Direito do Trabalho do século passado. O Código viria ainda a ser alterado pela Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto para conciliar o trabalho de menores com o novo regime de escolaridade obrigatória.

Em qualquer caso, é manifesto que a proliferação destas sucessivas reformas só contribui para tornar o Direito do Trabalho Português mais complexo e menos acessível. Se esta compilação puder contribuir para um maior acesso à legislação laboral vigente, terá realizado o seu objectivo.

Luís Menezes Leitão

Advogado e Professor Catedrático da Faculdade de Direito de Lisboa

# PARTE I

## CÓDIGO DO TRABALHO E RESPECTIVA REGULAMENTAÇÃO

**DECLARAÇÃO DE RECTIFICAÇÃO  
N.º 21/2009, DE 18 DE MARÇO**

**Rectifica a Lei n.º 7/2009,  
de 12 de Fevereiro, que aprova  
a revisão do Código do Trabalho**



Para os devidos efeitos se declara que a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 30, de 12 de Fevereiro de 2009, saiu com as seguintes inexactidões, que assim se rectificam:

Na alínea a) do n.º 3 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«a) Artigos 272.º a 312.º, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais, na parte não referida na actual redacção do Código;»

deve ler-se:

«a) Artigos 272.º a 280.º e 671.º, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, na parte não referida na actual redacção do Código;»

Na alínea d) do n.º 3 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«d) Artigos 569.º e 570.º, sobre designação de árbitros para arbitragem obrigatória e listas de árbitros;»

deve ler-se:

«d) Artigos 569.º, 570.º e n.º 1 do artigo 688.º, sobre designação de árbitros para arbitragem obrigatória e listas de árbitros;»

No n.º 4 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«4 - A revogação dos artigos 34.º a 43.º e 50.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 68.º a 77.º e 99.º a 106.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre protecção da maternidade e da paternidade produz efeitos a partir da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.»

deve ler-se:

«4 - A revogação dos artigos 34.º a 43.º, 50.º e 643.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 68.º a 77 e 99.º a 106.º e 475.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre protecção da maternidade e da paternidade, produz efeitos a partir da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.»

No n.º 5 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«5 - A revogação dos artigos 414.º, 418.º, 430.º e 435.º, do n.º 2 do artigo 436.º e do n.º 1 do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho.»

deve ler-se:

«5 - A revogação dos artigos 414.º, 418.º, 430.º e 435.º, do n.º 2 do artigo 436.º, do n.º 1 do artigo 438.º e do artigo 681.º, este na parte referente aos dois primeiros artigos, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho.»

Na alínea a) do n.º 6 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«a) Artigos 14.º a 26.º, sobre trabalho no domicílio;»

deve ler-se:

«a) Artigos 14.º a 26.º, 469.º e 470.º, sobre trabalho no domicílio;»

Na alínea b) do n.º 6 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«b) Artigos 41.º a 65.º, sobre protecção do património genético;»

deve ler-se:

«b) Artigos 41.º a 65.º e 474.º, sobre protecção do património genético;»

Na alínea f) do n.º 6 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«f) Artigos 115.º a 126.º, sobre protecção de menor no trabalho;»

deve ler-se:

«f) Artigos 115.º a 126.º e 476.º, sobre protecção de menor no trabalho;»

Na alínea g) do n.º 6 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«g) Artigos 139.º a 146.º, sobre participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária;»

deve ler-se:

«g) Artigos 139.º a 146.º e 477.º, sobre participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária;»

Na alínea i) do n.º 6 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«i) Artigos 165.º a 167.º e 170.º, sobre formação profissional;»

deve ler-se:

«i) Artigos 165.º a 167.º, 170.º e 480.º, sobre formação profissional;»

Na alínea j) do n.º 6 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«j) Artigo 176.º, sobre período de funcionamento;»

deve ler-se:

«j) Artigos 176.º e 481.º, sobre período de funcionamento;»

Na alínea m) do n.º 6 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«m) Artigos 212.º a 280.º, sobre segurança e saúde no trabalho;»

deve ler-se:

«m) Artigos 212.º a 280.º, 484.º e 485.º, este na parte referente àqueles artigos, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;»

Na alínea p) do n.º 6 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«p) Artigos 365.º a 395.º, sobre conselhos de empresa europeus;»

deve ler-se:

«p) Artigos 365.º a 395.º e 489.º, sobre conselhos de empresa europeus;»

Na alínea r) do n.º 6 do artigo 12.º, «Norma revogatória», onde se lê:

«r) Artigos 452.º a 464.º, sobre mapa do quadro de pessoal e balanço social.»

deve ler-se:

«r) Artigos 452.º a 464.º, n.º 2 do artigo 469.º e artigos 490.º e 491.º, sobre mapa do quadro de pessoal e balanço social.»

Assembleia da República, 12 de Março de 2009. - Pela Secretária-Geral, a Adjunta, *Maria do Rosário Boléo*.

*Nota: Esta Declaração de Rectificação é de legalidade muito questionável em face do art. 5º da Lei 74/98, de 11 de Novembro, alterada pela Lei 2/2005, de 24 de Janeiro, 26/2006, de 30 de Junho, e pela Lei 42/2007, de 24 de Agosto, que a republicou. No Acórdão do Tribunal Constitucional 490/09, de 28 de Setembro de 2009, já foi julgada inconstitucional, por violação do princípio da segurança jurídica, inerente ao modelo do Estado de direito democrático consagrado no artigo 2.º, da C.R.P., a norma constante da alínea a), do n.º 3, do artigo 12.º, do Código do Trabalho, na redacção conferida por esta Declaração de Rectificação.*

**LEI N.º 7/2009,  
DE 12 DE FEVEREIRO\***

**Aprova a revisão do Código do Trabalho**

*\* Alterada pela Lei n.º 105/09 de 14 de Setembro, Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho e Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto.*

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 directivas comunitárias**

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

- a) Directiva 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) Directiva 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) Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
- d) Directiva 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) Directiva 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) Directiva 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) Directiva n.º 98/59/CE, do Conselho, de 20 de Julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos colectivos;
- h) Directiva 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) Directiva 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) Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;
- l) Directiva 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) Directiva 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) Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho;
- o) Directiva 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 actividade 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 actividade 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.

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 actividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.

---

1. Redação dada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto.

#### **Artigo 4.º - Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 - O regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 283.º e 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, director, gerente ou equiparado, sem contrato de trabalho, que seja remunerado por essa actividade;
- c) A prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolve a sua actividade na dependência económica, nos termos do artigo 10.º do Código do Trabalho.

2 - O trabalhador que exerça actividade por conta própria deve efectuar um seguro que garanta o pagamento das prestações previstas nos artigos indicados no número anterior e respectiva 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 colectiva 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 actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, 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 sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### **Artigo 7.º - 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 colectiva de trabalho celebrados ou adoptados 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 colectiva 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 colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

4 - As estruturas de representação colectiva 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 respectiva 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 8.º - 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 nºs 3 a 6, 8 e 9 do artigo 447.º 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 447.º 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 447.º 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 9.º - 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 respectivos membros da direcção, 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 colectiva**

1 - É instituído um regime específico de caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, de acordo com os números seguintes.

2 - A convenção colectiva 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 11.º - Regiões Autónomas**

1 - Na aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.

2 - Nas Regiões Autónomas, as publicações são feitas nas respectivas 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 respectivas 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 respectivos estatutos político-administrativos.

### **Artigo 12.º - 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 272.º a 280.º e 671.º, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, na parte não referida na actual redacção do Código; <sup>(1)</sup>
- b) (Revogada); <sup>(2)</sup>
- c) Artigos 471.º a 473.º, sobre conselhos de empresa europeus;
- d) Artigos 569.º, 570.º e n.º 1 do artigo 688.º, sobre designação de árbitros para arbitragem obrigatória e listas de árbitros; <sup>(3)</sup>
- e) Artigos 630.º a 640.º, sobre procedimento de contra-ordenações laborais.

4 - A revogação dos artigos 34.º a 43.º, 50.º e 643.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 68.º a 77 e 99.º a 106.º e 475.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre protecção da maternidade e da paternidade produz efeitos a partir da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade. <sup>(2)</sup>

5 - A revogação dos artigos 414.º, 418.º, 430.º e 435.º, do n.º 2 do artigo 436.º, do n.º 1 do artigo 438.º e do artigo 681.º, este na parte referente aos dois primeiros artigos, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho. <sup>(2)</sup>

6 - A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:

- a) Artigos 14.º a 26.º, 469.º e 470.º, sobre trabalho no domicílio; <sup>(2)</sup>
- b) Artigos 41.º a 65.º e 474.º, sobre protecção do património genético; <sup>(2)</sup>
- c) Artigos 84.º a 95.º, sobre protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- d) Artigos 103.º a 106.º, sobre regime de segurança social em diversas licenças, faltas e dispensas;
- e) Artigos 107.º a 113.º, sobre regimes aplicáveis à Administração Pública;
- f) Artigos 115.º a 126.º e 476.º, sobre protecção de menor no trabalho; <sup>(2)</sup>
- g) Artigos 139.º a 146.º e 477.º, sobre participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária; <sup>(2)</sup>
- h) Artigos 155.º e 156.º, 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 165.º a 167.º, 170.º e 480.º, sobre formação profissional; <sup>(2)</sup>
- j) Artigos 176.º e 481.º, sobre período de funcionamento; <sup>(2)</sup>

1. Redacção rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18.3.

2. Revogada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

3. Redacção rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18.3.

- l) Artigos 191.º a 201.º e 206.º, sobre verificação de situação de doença;
- m) Artigos 212.º a 280.º, 484.º e 485.º, este na parte referente àqueles artigos, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho; <sup>(1)</sup>
- n) Artigos 306.º, sobre direito a prestações de desemprego, e 310.º a 315.º, sobre suspensão de execuções;
- o) Artigos 317.º a 326.º, sobre Fundo de Garantia Salarial;
- p) Artigos 365.º a 395.º e 489.º, sobre conselhos de empresa europeus; <sup>(1)</sup>
- q) Artigos 407.º a 449.º, sobre arbitragem obrigatória e arbitragem de serviços mínimos;
- r) Artigos 452.º a 464.º, n.º 2 do artigo 469.º e artigos 490.º e 491.º, sobre mapa do quadro de pessoal e balanço social; <sup>(1)</sup>
- s) Artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio.

7 - O regime sancionatório constante do Código do Trabalho não revoga qualquer disposição do Código Penal.

### **Artigo 13.º - Aplicação das licenças parental inicial e por adopção a situações em curso**

1 - As licenças previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 39.º e no artigo 44.º são aplicáveis aos trabalhadores que estejam a gozar licença por maternidade, paternidade e adopção nos termos do artigo 35.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 36.º, e do artigo 38.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e nos termos do artigo 68.º, do n.º 3 do artigo 69.º e do artigo 71.º da Lei 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 respectivos 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 protecção social na parentalidade.

### **Artigo 14.º - 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 protecção social da parentalidade.

---

1. Redacção rectificadora pela Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18.3.



# COLECTÂNEA DE LEGISLAÇÃO LABORAL

Esta edição pretende reunir num único volume a compilação da legislação laboral, facultando aos interessados uma obra completa e sistematizada.

Para além do Código do Trabalho e da Lei de Regulamentação do Código do Trabalho esta colectânea inclui ainda um conjunto alargado de outros diplomas complementares do novo código, nomeadamente:

- os diferentes regimes especiais de contrato de trabalho (profissionais do espectáculo, trabalho desportivo; serviço doméstico; trabalho a bordo das embarcações de pesca)
- a regulamentação do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;
- o novo regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho;
- bem como o regime jurídico do procedimento aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social;

Inclui também outros diplomas legais relevantes dos quais destacamos o regime de protecção na parentalidade, o regime da aprendizagem e o regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e respectivo Regulamento (aplicável aos serviços da administração directa e indirecta do Estado).

A presente colectânea está actualizada com todas as reformas da legislação laboral já publicadas durante o presente ano de 2012.

Trata-se pois de uma obra que, pela sua complementaridade e abrangência, interessa a estudantes, aos práticos do Direito bem como a todos aqueles que necessitam de estar permanentemente informados e actualizados quanto às normas do âmbito das relações laborais e, em especial, aos responsáveis dos recursos humanos de organismos públicos e empresas.

Visite-nos em  
**livraria.vidaeconomica.pt**

[www.vidaeconomica.pt](http://www.vidaeconomica.pt)

ISBN: 978-972-788-609-8

