

# Código do Trabalho

## Anotado

ERRATA

**2020 • 12ª Edição**

Pedro Romano Martinez • Luís Miguel Monteiro • Joana Vasconcelos  
Pedro Madeira de Brito • Guilherme Dray • Luís Gonçalves da Silva

## **CÓDIGO DO TRABALHO ANOTADO**

### **Errata**

#### **AUTORES**

Pedro Romano Martinez • Luís Miguel Monteiro • Joana Vasconcelos

Pedro Madeira de Brito • Guilherme Dray • Luís Gonçalves da Silva

#### **EDITOR**

EDIÇÕES ALMEDINA, S.A.

Rua Fernandes Tomás, n.ºs 76, 78 e 80

3000-167 Coimbra

Tel.: 239 851 904 · Fax: 239 851 901

[www.almedina.net](http://www.almedina.net) · [editora@almedina.net](mailto:editora@almedina.net)

ISBN ORIGINAL

978-972-40-8258-5

Janeiro, 2020

#### **PÁGINA INTERNET DO LIVRO**

<https://www.almedina.net/c-digo-do-trabalho-annotado-1579284472.html>

## ERRATA

A páginas 323 e seguintes, o artigo 127º foi publicado com lapso na sua redação, pelo que se deixa aqui a redação correta e a respetiva anotação na íntegra:

### **Artigo 127º – Deveres do empregador**

1 – O empregador deve, nomeadamente:

*a)* Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

*b)* Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

*c)* Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

*d)* Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

*e)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

*f)* Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

*g)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

*h)* Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

*i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

*j)* Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

*k)* Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

*l)* Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2 – Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

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

5 – O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6 – A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas *k)* e *l)* do nº 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea *j)* do nº 1 e nos nºs 5 e 6.

ANOTAÇÃO (PEDRO ROMANO MARTINEZ/PEDRO MADEIRA BRITO/GUILHERME DRAY)

I. O nº 1 corresponde, com ligeiras alterações de redação, ao artigo 120º do CT2003, que, por sua vez, teve por fonte o artigo 19º da LCT. As alíneas *k)* e *l)*, bem como a nova redação conferida ao número 7, resultam da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho. Recorda-se que a citada Lei nº 73/2017 alterou também os artigos 283º, 331º, 349º, 394º e 563º do presente

Código, remetendo-se para as respetivas anotações o teor das alterações introduzidas. Regista-se, por outro lado, uma alteração na alínea *a*) do referido número 1, decorrente da Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, que procedeu à décima quinta alteração ao Código do Trabalho. A nova redação dada pela citada Lei estabelece que, para além dos tradicionais deveres de respeito, urbanidade e probidade, o empregador deve afastar quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

O nº 2 corresponde ao artigo 161º do CT2003, que, praticamente, reproduzia o artigo 11º da Lei nº 73/98, de 10 de Novembro, e o artigo 13º da Diretiva nº 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993.

O nº 3 corresponde ao artigo 149º do CT2003, que era um preceito novo, embora com antecedentes nos artigos 40º e 41º da LCT.

Na versão de 2009, no nº 4 deste preceito dispunha-se: “*O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho*”, tratava-se de uma exigência administrativa que extravasava o âmbito da relação contratual, e que consta do Decreto-Lei nº 102/2000, de 2 de Junho, tendo sido eliminado este número.

O novo número 4, que se prende com a obrigatoriedade de serem cumpridos pelo empregador deveres de informação relacionados com a parentalidade e a legislação existente sobre esta matéria, foi introduzido pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro, lei essa que alterou regime da parentalidade previsto nos artigos 33º e ss. deste Código. À luz deste novo número 4, o empregador deve afixar na empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade; alternativamente, caso seja elaborado regulamento interno nos termos do artigo 99º, a informação em causa pode ser prestada no âmbito desse regulamento, que deve nesse caso conter a referida legislação sobre parentalidade.

Na revisão de 2012 foram acrescentados os números 5 e 6 relacionados com informações a prestar relativas ao fundo de compensação e correspondente contraordenação. A questão do fundo de compensação, que se relaciona com a redução da compensação em caso de despedimento, está regulamentada na Lei nº 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT). Esta alteração já aflorava na Lei nº 53/2011, acrescentando-se no nº 5 “ou a mecanismo equivalente”, até porque o fundo de compensação revelava-se de implementação difícil. Veja-se a anotação ao artigo 366º.

Por último, o nº 7 corresponde à contraordenação prevista no artigo 652º do CT2003, adaptado às alterações subsequentes, mormente à revisão de 2012 e Lei nº 73/2017, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

II. Quanto ao nº 1, com exceção das alíneas *k*) e *l*) – a que se alude na anotação XI –, mantém-se a redação anterior (artigo 120º do CT2003), pelo que se transcreve a anotação anterior.

Comparando com o artigo 19º da LCT verificam-se duas alterações. No proémio incluiu-se a expressão “*Sem prejuízo de outras obrigações*”, de molde a corroborar a interpretação correta do artigo revogado no sentido de o elenco de deveres não ser taxativo. No essencial, suprimiram-se algumas expressões conotadas com o regime corporativo, para além de se terem introduzidos quatro novas alíneas (alíneas *e*), *g*), 1ª parte, *h*) e *i*)) e de se ter suprimido a alínea *g*) do referido artigo 19º da LCT, por se entender desnecessária a afirmação segundo a qual o empregador deve cumprir as obrigações emergentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, na medida em que consagrava uma regra tautológica. A inclusão de novos deveres, que já resultariam de outras regras, tem que ver com a tutela da autonomia técnica do trabalhador – tendo-se acrescentado a deontologia profissional, em 2009 – (alínea *e*)) e com a manutenção de boas condições de trabalho, sem riscos de acidentes e doenças (alíneas *h*) e *i*)).

Relativamente às alterações de natureza terminológica (de 2003), regista-se o seguinte: na alínea *a*), suprimiu-se a referência ao trabalhador como “*colaborador*” do empregador, a propósito do dever de respeito; na alínea *b*), suprimiu-se a referência a “*exigências do bem comum*”, quanto à determinação quantitativa da retribuição; na alínea *f*), suprimiram-se as referências aos “*organismos corporativos*” e às “*comissões corporativas*”, substituindo-as pela alusão às “*organizações representativas dos trabalhadores*”.

As novas alíneas aditadas (em 2003) podem ser incluídas em dois grupos: as alíneas *g*), *h*) e *i*) justificam-se à luz das exigências de segurança, higiene e saúde no trabalho, subsequentemente desenvolvidas nos artigos 272º e ss. do CT2003 (artigos 281º a 284º do CT2009); a alínea *e*) tem em vista garantir o exercício de uma atividade subordinada em regime de autonomia técnica, nomeadamente quanto a profissões liberais. Recorde-se, a propósito da alínea *e*), que a referência à autonomia técnica resultava do artigo 5º da LCT, atinente ao “*objeto do contrato de trabalho*”, quando é certo que atualmente o preceito que lhe corresponde (artigo 115º do CT2009, “objeto do contrato de trabalho”) nada dispõe sobre esta matéria.

Recorda-se, por fim, o que se disse anteriormente: a Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, que procedeu à décima quinta alteração ao Código do Trabalho, na alínea *a*) acrescentou aos tradicionais deveres de respeito, urbanidade e probidade do empregador, o dever deste afastar quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o

trabalhador, nomeadamente assédio. Este preceito deve relacionar-se com o artigo 29º do presente Código, para cuja anotação se remete. Devem, igualmente, ter-se em consideração as recentes Convenção nº 190 e Recomendação nº 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e ambas aprovadas em 21 de junho de 2019, que têm por objeto a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Ambos os textos consideram que o assédio é contrário à dignidade humana, que pode afetar a saúde física, mental e sexual da pessoa visada e que deve ser combatido em nome da agenda promovida pela Organização das Nações Unidas e pela OIT, denominada, “decent work agenda”. Neste pressuposto, em que o politicamente correto determina as diretrizes de comportamento, compreende-se a inclusão deste trecho na alínea *a*) do nº 1; ainda que, do ponto de vista técnico-jurídico, no dever de tratar com urbanidade e probidade, relacionado com os deveres incluídos nas alíneas *c*) e *g*) do mesmo número, já se incluíam os atos discriminatórios, como o assédio.

III. No que respeita à obrigação empresarial de segurança, higiene e saúde no trabalho – hoje identificada como segurança e saúde no trabalho – há que atender ao regime de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (artigos 281º a 284º, para cujas anotações se remete). Esta obrigação é bilateral, recaindo também sobre o trabalhador, cfr. anotação VII ao artigo seguinte.

Sobre a segurança e saúde no trabalho, veja-se Céline Rosa Pimpão, *A tutela do trabalhador em matéria de segurança (higiene) e saúde no trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011; Milena Silva Rouxinol, *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008; Manuel Roxo, *Direito da segurança e saúde no trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011.

IV. Como se esclareceu, os deveres do empregador (indicados de modo exemplificativo) não foram substancialmente alterados, mas, para a sua análise na atual versão, pode consultar-se Menezes Cordeiro, *Direito do Trabalho, II, Direito Individual*, Almedina Coimbra, 2019, pp. 735 e ss.; Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 646 e ss., assim como bibliografia aí citada, nomeadamente Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 5ª edição, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 339 e ss.; Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho, II, Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 493 e ss.; Bernardo Xavier/Furtado Martins/Nunes de Carvalho/Joana Vasconcelos/Tatiana Guerra de Almeida, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª edição, Lisboa, 2014, pp. 474 e ss.

V. A regra constante do nº 2 pretende acautelar, essencialmente, os efeitos de certos modos de organização do trabalho na segurança e de saúde dos trabalhadores. De resto e no que ao ordenamento jurídico português diz respeito, o preceito tem origem na mencionada Diretiva nº 93/104/CE, que estabelece “prescrições mínimas de segu-

rança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho”. Compreende-se, por isso, que destaque o risco representado pelo trabalho monótono e cadenciado – como especificamente se faz noutro local (artigo 273º, nº 2, alínea g), do CT2003) – e evidencie a criação de pausas como método de diminuição daqueles riscos.

Não obstante, o preceito admite leituras mais amplas, baseadas no princípio geral de adaptação do trabalho ao homem, com incidência noutros domínios da organização do trabalho e sem limitação necessária às situações de atividade laboral organizadas segundo ritmos cadenciados ou repetitivos. Tratar-se-ia, em linha com o princípio geral afirmado pelo artigo 149º, de “*tornar compatíveis os vários aspetos da vida do trabalhador, isto é, principalmente, o trabalho remunerado, o trabalho gratuito, o lazer e o repouso*” (Alain Supiot (coord.), *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, 2003, pp. 134 e 135). Destacando a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, por um lado, e o trabalho, a maternidade e a paternidade, por outro, como princípios gerais orientadores do regime jurídico do tempo de trabalho, Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho, II, Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 361 e ss.

VI. No nº 3 há uma concretização dos princípios constitucionais presentes nas alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 59º da CRP.

A norma tem por destinatário o empregador e contém dois comandos distintos. Por um lado, a primeira parte da disposição em anotação reporta-se às condições de trabalho em sentido amplo que abrangem todos os parâmetros da obrigação do trabalhador, em concreto, modo, tempo e local. As condições de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida familiar e pessoal do trabalhador com a sua situação profissional. O destinatário desta obrigação é o empregador que deve, no exercício do seu poder de direção, permitir ao trabalhador aquela compatibilização. Trata-se de uma obrigação legal que se projeta no conteúdo da relação contratual.

VII. Por seu turno, o segundo segmento do nº 3, em análise, reporta-se às condições de trabalho em sentido estrito. Uma das áreas regulativas do direito laboral, ao lado do direito individual e do coletivo de trabalho, é precisamente o direito das condições de trabalho “definido como o complexo de normas atinentes às matérias da segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como à prevenção e reparação dos riscos sociais inerentes à prestação laborativa” (Rosário Palma Ramalho, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001, p. 52). Esta dimensão do direito laboral “*faz surgir obrigações de sujeitos privados para com o Estado em matérias de interesse público*”, em resultado de normas imperativas (Rosário Palma Ramalho, *ob. cit., loc. cit.*). É este o sentido da segunda parte da norma: o empregador deve assegurar o respeito por aquelas normas de caráter imperativo.



VIII. O atual nº 4, introduzido pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro, visa reforçar a informação prestada aos trabalhadores sobre os seus direitos em matéria de parentalidade, com o fito de reforçar o exercício dos mesmos.

Com efeito, o novo nº 4, como já se assinalou, insere-se no reforço das regras de proteção da parentalidade e resulta da Lei nº 120/2015, de 1 de setembro, lei essa que alterou o regime da parentalidade previsto nos artigos 33º e ss. deste Código. Recorda-se que a lei em apreço alterou o regime da licença parental (v.g. os artigos 40º e 43º, para cuja anotações se remete), o regime da prestação de trabalho a tempo parcial ou de trabalho em regime de horário flexível pelos pais trabalhadores (v.g. os artigos 55º e 56º, para cuja anotações se remete), bem como o regime da prestação de trabalho em regime de teletrabalho (art. 166º, nº 3), de adaptabilidade (art. 206º, nº 4) e de banco de horas (art. 208º-B nº 3), consagrando direitos especiais para os pais de filhos com idade até 3 anos. À luz deste novo número 4, o empregador deve afixar na empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, alternativamente, caso elabore regulamento interno, incluir nesse regulamento a referida legislação sobre parentalidade (veja-se, a esse propósito, o artigo 99º, para cuja anotação se remete).

O nº 4 integra assim o conjunto de alterações legislativas que foram sendo introduzidas desde a aprovação do CT2003 e que têm vindo a refletir-se no aumento considerável do exercício de direitos de parentalidade, nomeadamente no acréscimo substancial do gozo de licenças parentais (veja-se, a este propósito, o Livro Verde Sobre as Relações Laborais, editado em 2016 pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, pp. 258 e ss.).

IX. Por fim, dos nºs 5 e 6, como se referiu, constam deveres do empregador de natureza extracontratual, relativamente à administração do trabalho.

X. Apesar de não indicado no preceito em análise, cabe ainda aludir ao dever de o empregador proceder à prestação de informações sobre a atividade laboral, nomeadamente a apresentação anual do mapa de quadro de pessoal e do balanço social. São deveres do empregador que extravasam a relação laboral, pois tais obrigações cumprem-se perante a administração, não sendo a sua execução exigível pelo trabalhador.

Quanto a estes deveres cabe atender ao disposto no artigo 32º da Lei nº 105/2009, que dispõe:

«1 – O empregador deve prestar anualmente informação sobre a atividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

2 – A informação a que se refere o número anterior é apresentada por meio informático, com conteúdo e prazo regulados em portaria dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

3 – O empregador deve dar a conhecer, previamente ao prazo constante da portaria a que se refere o número anterior, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, a informação a que se refere o nº 1, os quais podem suscitar a correção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

4 – A informação que, de acordo com a portaria referida no nº 2, seja prestada de modo individualizado deve ser previamente dada a conhecer aos trabalhadores em causa, os quais podem suscitar a correção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

5 – O empregador deve proporcionar o conhecimento da informação aos trabalhadores da empresa e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o nº 2, às seguintes entidades:

a) O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral;

b) Os sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência;

c) As associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.

6 – Os sindicatos e associações de empregadores podem solicitar a informação até 10 dias antes do início do prazo para entrega da mesma.

7 – O serviço a que se refere a alínea a) do nº 5 deve remeter a informação ao serviço do mesmo ministério competente para proceder ao apuramento estatístico da informação no quadro do sistema estatístico nacional e em articulação com o Instituto Nacional de Estatística, I. P.

8 – A informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com exceção das remunerações em relação aos sindicatos, e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico deve ser expurgada de elementos nominativos.

9 – O empregador deve conservar a informação enviada durante cinco anos.

10 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no nº 8, na parte respeitante ao empregador, contraordenação grave a violação do disposto no nº 5 e contraordenação leve a violação do disposto nos nºs 3, 4 e 9.»

A portaria a que se alude no nº 3 deste preceito é a Portaria nº 55/2010, de 21 de Agosto.

Com respeito à obrigação de apresentação do relatório único – com mapa de quadro de pessoal etc. –, veja-se o disposto no artigo 4º, nº 1, da Portaria mencionada, sendo atualmente o mapa de pessoal um anexo (o Anexo “A”) ao relatório único, não sendo exigível a entrega autónoma.

XI. Como referido, foram recentemente incluídas no nº 1 duas alíneas – *k*) e *l*) – tendo em vista a prevenção da prática de assédio. Esta alteração decorreu da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, que além de ter introduzido alterações pontuais no Código do Trabalho, com o mesmo desiderato de combate ao assédio no trabalho, também modificou o regime de trabalho em funções públicas e o Código do Processo do Trabalho. A exigência constante da alínea *k*), segundo a qual as empresas com 7 ou mais trabalhadores devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, pode fazer sentido quanto ao seu fundamento, mas a razão pela qual se optou pelo número de 7 trabalhadores é inexplicável e incompreensível. O legislador poderia (deveria) ter feito tal exigência relativamente a qualquer um dos tipos de empresas (v.g. pequenas empresas, com mais de 10 trabalhadores) a que se refere o artigo 100º deste Código. A opção por empresas com 7 trabalhadores não tem qualquer fundamento lógico e é incoerente com a sistemática deste diploma. Impor códigos de boa conduta para empresas com um número reduzido de trabalhadores não se justifica.

Ainda neste preceito em anotação, e como já foi referido, foi alterado o nº 7, acrescentando-se uma contraordenação grave pela violação das boas práticas de combate ao assédio.