

<b>CONTRATO DE TRABALHO</b>	
<b>O QUE DIZ A LEI</b>	<b>OBSERVAÇÕES</b>
<p><b>Diferença entre Contrato de Trabalho e Contrato de Prestação de Serviços</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Contrato de trabalho</b> é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob a autoridade destas.</li> <li>● <b>Contrato de prestação de serviços</b> é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.</li> <li>● Presume-se, porém, que as partes celebraram um contrato de trabalho, se se verificar em algumas das seguintes características: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actividade realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele tenha sido determinado;</li> <li>○ Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;</li> <li>○ O prestador da actividade cumpra horários determinados pelo beneficiário desta;</li> <li>○ Seja paga, com uma determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador da actividade como contrapartida desta;</li> <li>○ O prestador da actividade desempenhe funções de direcção ou chefia.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Art.º 11.º do CT</p> <p>Art.º 1154.º do Código Civil</p> <p>Art.º 12.º do CT</p>
<p><b>Tipos de Contrato de Trabalho</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Contrato de trabalho por tempo indeterminado (efectivo ou sem termo)</li> <li>● Contrato de trabalho a termo   termo certo   termo incerto</li> </ul>	

## Admissibilidade dos Contratos de Trabalho

- O contrato de trabalho por tempo indeterminado é, por excelência, o normal contrato de trabalho.
- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação destas necessidades, que, nomeadamente, se consideram as seguintes:
  - Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
  - Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em tribunal acção de apreciação da licitude do despedimento;
  - Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
  - Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
  - Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
  - Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
  - Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
  - Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento;
  - Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
  - Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.
- O contrato de trabalho a termo incerto pode ser celebrado nas

Art.º 140.º do CT

<p>mesmas situações previstas para o contrato a termo certo, à excepção de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a trabalhar a tempo parcial por período determinado;</li> <li>○ Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;</li> <li>○ Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● A prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo cabe ao empregador.</li> </ul>	<p>Art.º 140.º do CT</p>
<p><b>Formalidades dos Contratos de Trabalho</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● O contrato de trabalho por tempo indeterminado não está sujeito a forma escrito, salvo se se tratar de: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Contrato de trabalho a tempo parcial</li> <li>○ Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores</li> <li>○ Contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro</li> <li>○ Contrato de trabalho intermitente</li> <li>○ Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária</li> </ul> </li> </ul>	<p>Art.º 110.º do CT</p> <p>Art.º 153.º do CT  Art.º 101.º do CT  Art.º 5.º do CT  Art.º 158.º do CT  Art.º 183º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● O contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) tem a forma escrita, devendo conter: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;</li> <li>○ Actividade contratada e retribuição do trabalhador;</li> <li>○ Local e período normal de trabalho;</li> <li>○ Data de início do trabalho;</li> <li>○ Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;</li> <li>○ Data da celebração do contrato e, sendo termo certo, da respectiva cessação.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A indicação do motivo justificativo deve ser feita pela indicação expressa dos factos que o integram, devendo ainda estabelecer-se a relação entre a justificação dada e o termo estipulado.</li> <li>▪ Considera-se sem termo o contrato que não seja reduzido a escrito, ou a que falte a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as</li> </ul> </li> </ul>	<p>Art.º 141.º do CT</p>

<p>referências exigidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nos casos especiais de contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para a realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias, não se exige a forma escrita.</li> </ul> <p><b>Nota:</b> O contrato celebrado com trabalhador de espectáculos, que não seja superior a uma semana, também não tem forma escrita (art.º 36 L 35/2009)</p>	<p>Art.º 142.º do CT (red. da Lei 23/2012)</p>
<p><b>Período Experimental</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Noção</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.</li> <li>○ O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acções de formação fornecidas pelo empregador ou frequentadas por indicação deste, desde que não excedam metade do período experimental.</li> <li>○ Na contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.</li> </ul> </li> <li>• <b>Duração do período experimental</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;</li> <li>▪ 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;</li> <li>▪ 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores</li> </ul> </li> <li>○ Nos contratos de trabalho a termo (certo ou incerto): <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;</li> <li>▪ 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele período.</li> </ul> </li> <li>○ A redução da duração do período experimental, bem como a</li> </ul> </li> </ul>	<p>Art.º 111.º do CT</p> <p>Art.º 113.º do CT</p> <p>Art.º 113.º do CT</p> <p>Art.º 112.º do CT</p>

<p>respectiva exclusão pode ser objecto de acordo das partes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ No contrato em comissão de serviço, o período experimental depende de acordo expresso, não podendo ultrapassar os 180 dias.</li> </ul>	
<p><b>Duração do Contrato de Trabalho</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Contrato de trabalho por período indeterminado:</b> Não tem duração prevista, durando até cessar por qualquer das formas previstas na lei.</li> <li>● <b>Contrato de trabalho a termo certo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ O contrato a termo certo pode ser renovado até 3 vezes e a duração não pode exceder: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura do 1.º emprego;</li> <li>▪ 2 anos, tratando-se do lançamento de nova actividade, início de laboração de empresa ou de desemprego de longa duração;</li> <li>▪ 3 anos, nos restantes casos.</li> </ul> </li> <li>○ O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses nas seguintes situações: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Substituições directas ou indirectas de trabalhadores por motivos de: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Ausência por qualquer motivo, que o impeça temporariamente de prestar trabalho;</li> <li>— Em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;</li> <li>— Em situação de licença sem retribuição;</li> <li>— Passagem a prestação de trabalho a tempo parcial por período determinado.</li> </ul> </li> <li>▪ Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;</li> <li>▪ Acréscimo excepcional de actividade da empresa;</li> <li>▪ Execução de tarefa ocasional ou serviço</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>Art.º 148.º, n.º 1 do CT</p> <p>Art.º 148.º, n.º 2 do CT</p>

<p>determinado precisamente definido e não duradouro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contrato de trabalho a termo incerto</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justificou a celebração, não podendo ser superior a 6 anos.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Computo de tempos de duração de contratos</b></p> <p>É incluído no cômputo o limite da duração de três anos dos contratos de trabalho a termo certo, a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.</p>	<p>Art.º 148.º, n.º 4 do CT</p> <p>Art.º 148.º, n.º 5 do CT</p>
--	---

Setembro 2015