

CONTRATO DE TRABALHO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Diferença entre Contrato de Trabalho e Contrato de Prestação de Serviços</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contrato de trabalho 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. ● Contrato de prestação de serviços 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. ● 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"> ○ Actividade realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele tenha sido determinado; ○ Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade; ○ O prestador da actividade cumpra horários determinados pelo beneficiário desta; ○ Seja paga, com uma determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador da actividade como contrapartida desta; ○ O prestador da actividade desempenhe funções de direcção ou chefia. 	<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>Tipos de Contrato de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contrato de trabalho por tempo indeterminado (efectivo ou sem termo) ● Contrato de trabalho a termo termo certo termo incerto 	

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"> ○ Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a trabalhar a tempo parcial por período determinado; ○ 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; ○ Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração. <ul style="list-style-type: none"> ● A prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo cabe ao empregador. 	<p>Art.º 140.º do CT</p>
<p>Formalidades dos Contratos de Trabalho</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● O contrato de trabalho por tempo indeterminado não está sujeito a forma escrito, salvo se se tratar de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Contrato de trabalho a tempo parcial ○ Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores ○ Contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro ○ Contrato de trabalho intermitente ○ Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária 	<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"> ● O contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) tem a forma escrita, devendo conter: <ul style="list-style-type: none"> ○ Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes; ○ Actividade contratada e retribuição do trabalhador; ○ Local e período normal de trabalho; ○ Data de início do trabalho; ○ Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo; ○ Data da celebração do contrato e, sendo termo certo, da respectiva cessação. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ 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 	<p>Art.º 141.º do CT</p>

<p>referências exigidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. <p>Nota: 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>Período Experimental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noção <ul style="list-style-type: none"> ○ O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção. ○ 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. ○ 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. • Duração do período experimental <ul style="list-style-type: none"> ○ Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; ▪ 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; ▪ 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores ○ Nos contratos de trabalho a termo (certo ou incerto): <ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses; ▪ 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. ○ A redução da duração do período experimental, bem como a 	<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"> ○ No contrato em comissão de serviço, o período experimental depende de acordo expresso, não podendo ultrapassar os 180 dias. 	
<p>Duração do Contrato de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contrato de trabalho por período indeterminado: Não tem duração prevista, durando até cessar por qualquer das formas previstas na lei. ● Contrato de trabalho a termo certo <ul style="list-style-type: none"> ○ O contrato a termo certo pode ser renovado até 3 vezes e a duração não pode exceder: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura do 1.º emprego; ▪ 2 anos, tratando-se do lançamento de nova actividade, início de laboração de empresa ou de desemprego de longa duração; ▪ 3 anos, nos restantes casos. ○ 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"> ▪ Substituições directas ou indirectas de trabalhadores por motivos de: <ul style="list-style-type: none"> — Ausência por qualquer motivo, que o impeça temporariamente de prestar trabalho; — Em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento; — Em situação de licença sem retribuição; — Passagem a prestação de 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 	<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"> • Contrato de trabalho a termo incerto <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. <p>Computo de tempos de duração de contratos</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