

## **Contrato de Trabalho, Formação e Cessação do Contrato de Trabalho, Modalidades de Contrato de Trabalho, Direitos e Deveres das Partes na relação jurídico-laboral**

### **Qual a legislação que regulamenta o Contrato de Trabalho?**

Arts 11.º a 13.º e 102.º a 138.º do Código do Trabalho.

### **O que é um contrato de trabalho?**

Um contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

### **O contrato de trabalho tem que ser escrito?**

Regra geral o contrato de trabalho não tem que ser escrito, pode ser verbal. Só tem que ser celebrado por escrito quando a lei o determinar.

### **Quais os casos em que a lei determina que os contratos de trabalho devem ser celebrados por escrito?**

Estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente os seguintes contratos:

- Contrato de trabalho com trabalhador/a estrangeiro/a – art.º 5.º n.º 1 do Código do Trabalho (exceto se for cidadão/a nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão/a nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional – art. 5.º, n.º 6);
- Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores - art.º 101.º n.º 2, do Código do Trabalho.
- Contrato-promessa de trabalho - art.º 103.º n.º 1, do Código do Trabalho.
- Contrato de trabalho a termo (vulgarmente designado por contratado a prazo) - art.º 141.º n.º 1, do Código do Trabalho.

- Contrato de trabalho a tempo parcial - art.º 153.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
- Contrato de trabalho intermitente - art.º 158.º, n.º 1, do Código do Trabalho;
- Contrato de trabalho em comissão de serviço - art.º 162.º, n.º 3, do Código do Trabalho;
- Contrato para prestação subordinada de teletrabalho - art.º 166.º n.º 4, do Código do Trabalho;
- Contrato de trabalho temporário - art.º 181.º n.º 1, do Código do Trabalho.
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária - art.º 183.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

#### **Pode-se presumir a existência de um contrato de trabalho?**

Sim pode, quando na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao/à beneficiário/a da atividade;
- c) O/a prestador/a de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma (horário de trabalho);
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao/à prestador/a de atividade, como contrapartida da mesma (retribuição);
- e) O/a prestador/a de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

#### **Pode ser celebrada uma promessa de contrato de trabalho? Como?**

Sim pode. A promessa de contrato de trabalho está sujeita a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Declaração, em termos inequívocos, da vontade do/a promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o referido contrato;

c) Atividade a prestar e correspondente retribuição.

### **O que é um contrato de trabalho de adesão?**

Estamos perante um contrato de trabalho de adesão quando o/a trabalhador/a se limita a aceitar, de forma expressa ou tácita, as condições contratuais previamente predispostas pelo empregador, seja no regulamento interno da empresa, seja num formulário geral de contratação. Se o/a trabalhador/a não se opuser por escrito no prazo de 21 dias a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior, presume-se a sua adesão.

### **Deve o empregador informar o/a trabalhador/a sobre o conteúdo do contrato de trabalho?**

Sim. O empregador deve prestar ao/a trabalhador/a, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;

b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A categoria do/a trabalhador/a ou a descrição sumária das funções correspondentes;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;

f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo/a trabalhador/a para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável se houver;
- m) a identificação do fundo de compensação de trabalho ou mecanismo equivalente, nos termos da legislação específica - para mais informações sobre o fundo de compensações, clique aqui.

### **Como deve ser prestada informação relativa ao contrato de trabalho?**

A informação deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

Quando o contrato de trabalho for reduzido a escrito ou for celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, o dever de informação considera-se cumprido, desde que deles constem os elementos mencionados na resposta anterior.

### **O dever de informação também se aplica a trabalhadores/as cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa mas que exerçam a sua atividade no território de outro Estado?**

Nestas circunstâncias, e se a atividade for a exercer no estrangeiro por período superior a um mês, o empregador deve prestar ao/à trabalhador/a, por escrito, e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias;
- Condições de repatriamento;
- Acesso a cuidados de saúde.

**Se os elementos constantes da informação inicialmente prestada pelo empregador sofrerem alterações, é preciso que o empregador comunique essas mesmas alterações?**

Sim. Havendo alteração de qualquer dos elementos da informação inicialmente prestada o empregador deve comunicar esse facto ao/à trabalhador/a, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos. Só não será assim nos casos em que a alteração resulta da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou de regulamento interno de empresa.

**Qual a legislação que regulamenta a presunção de existência de um Contrato de Trabalho?**

Arts 11.º a 13.º e 102.º a 138.º do CT

**Como é determinada a atividade do/a trabalhador/a?**

Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o/a trabalhador/a é contratado. Esta determinação pode ser feita por remissão para categoria de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.

**Se o exercício de uma determinada atividade estiver condicionado à posse de um título profissional (como por exemplo carteira profissional) qual é a consequência da sua falta?**

A sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

Quais os efeitos da invalidade do contrato de trabalho?

O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado.

**Que funções deve o/a trabalhador/a desempenhar?**

O/a trabalhador/a deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que é contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções

mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional. A atividade para a qual o/a trabalhador/a é contratado, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

**O que se entende por funções afins ou funcionalmente ligadas à atividade contratada?**

Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional. Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o/a trabalhador/a tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

**Pode haver mudança do/a trabalhador/a para uma categoria inferior àquela para que foi contratado?**

A regra é a da proibição de mudança do/a trabalhador/a para categoria inferior. Contudo, excecionalmente, pode haver mudança do/a trabalhador/a para categoria inferior àquela para que foi contratado, mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do/a trabalhador/a, devendo ser autorizada pela ACT no caso de determinar diminuição da retribuição.

**Pode o empregador encarregar o/a trabalhador/a de exercer funções não compreendidas na atividade contratada?**

Sim. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o/a trabalhador/a de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do/a trabalhador/a. Esta situação não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o/a trabalhador/a direito às condições de trabalho mais favoráveis.

### **Pode ser celebrado contrato de trabalho com recurso a meios eletrónicos?**

Sim. É admissível que qualquer entidade empregadora outorgue contratos de trabalho (ou introduza aditamentos ou alterações aos já vigentes) com os seus trabalhadores/as, recorrendo a meios eletrónicos.

(Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2-08, com última redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 88/2009, de 9-04 - Regime Jurídico dos Documentos Eletrónicos e da Assinatura Digital - em articulação com o Código Civil quanto aos meios de prova e sua valoração)

### **Qual a validade de um contrato de trabalho celebrado por via eletrónica (e respetivos aditamentos ou alterações)?**

Qualquer documento eletrónico é legalmente equiparado a documento escrito quando contenha uma declaração escrita. Quando se celebra um contrato de trabalho em formato eletrónico é necessário que o mesmo – tal como qualquer outro contrato escrito - contenha as assinaturas (neste caso, eletrónicas) das partes, comprovando desta forma que existe um acordo de vontades.

### **Qual a validade, eficácia e valor probatório da assinatura eletrónica e dos contratos de trabalho, seus aditamentos ou alterações que contenham tal assinatura?**

O efeito da assinatura eletrónica das partes num contrato de trabalho (também ele eletrónico) depende da modalidade de assinatura eletrónica que seja aposta ao contrato: assinatura eletrónica digital (também conhecida por assinatura eletrónica qualificada), assinatura eletrónica avançada ou assinatura eletrónica simples. A cada uma correspondem efeitos jurídicos diversos.

Somente a assinatura digital é legalmente equivalente à assinatura autógrafa aposta em documento em suporte de papel. A aposição da assinatura eletrónica qualificada certificada presume a autoria do documento, passando este a fazer prova plena quanto às declarações atribuídas ao seu autor se a assinatura tiver sido certificada por entidade certificadora credenciada.

A assinatura eletrónica avançada consiste em qualquer assinatura eletrónica, independentemente da tecnologia, que cumpra quatro requisitos: (i) a identificação unívoca

do titular da assinatura como autor do documento, (ii) a dependência da aposição apenas da vontade do titular, (iii) o controlo exclusivo do titular sobre a criação da assinatura, (iv) a possibilidade de deteção de alterações supervenientes do conteúdo do documento após a aposição da assinatura.

A assinatura eletrónica simples será a que não preencha, cumulativamente, os indicados quatro pressupostos.

### **Qual o valor probatório de um contrato de trabalho assinado eletronicamente?**

O contrato a que seja aposta uma assinatura eletrónica não digital é apreciado nos termos gerais de direito, ou seja, está reservada ao julgador a tarefa de analisar a assinatura eletrónica não digital, por referência às características ínsitas à assinatura eletrónica qualificada - qualidade, segurança, imodificabilidade e integridade -, só a reputando confiável e consistente quando apresente tais traços distintivos. Por conseguinte, os documentos (contratos) eletrónicos a que seja aposta assinatura eletrónica não digital têm um valor probatório não qualificado.

A apreciação nos termos gerais de direito não é colocada em crise pela possibilidade de as partes estipularem, entre si, por escrito, ou à parte a que seja oposto o documento a faculdade de reconhecer, também por escrito, que qualquer outra assinatura eletrónica não digital corresponde às próprias assinaturas autógrafas.

A convenção das partes assinada pelas mesmas - e não já os contratos de trabalho/aditamentos/alterações com assinatura eletrónica não qualificada - será tida como documento particular assinado pelos seus autores, passando a fazer prova plena quanto às declarações atribuídas aos seus autores: no caso do contrato de trabalho, faz prova plena de serem do próprio empregador e dos próprios trabalhadores/as as respetivas assinaturas -, sem prejuízo da arguição e prova da falsidade do documento e, igualmente, da arguição de falta e vícios de vontade nos termos do Código Civil.

**Pode ser imposto aos trabalhadores/as a celebração de contrato de trabalho por via eletrónica?**

Não. Aos/às trabalhadores/as deve ser sempre conferida a possibilidade de optar entre a celebração do contrato por via eletrónica ou por via tradicional (papel).

Só quando as partes acordem na utilização de meios eletrónicos é admissível que todas as comunicações respeitantes ao vínculo jurídico-laboral passem a ser transmitidas via correio eletrónico, tendo essas comunicações valor probatório pleno, se acompanhadas de assinatura digital. Se tiverem assinatura eletrónica simples serão apreciadas nos termos gerais de direito, nos termos já explicitados.

**Qual a legislação que regulamenta a celebração de um contrato de trabalho por via eletrónica?**

Arts 11.º a 13.º e 102.º a 138.º do CT

**O que é o período experimental nos contratos de trabalho?**

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, cuja duração se encontra definida na lei, devendo as partes agir, durante este período, de modo a permitir apreciar o interesse na manutenção da relação contratual.

**Qual é a duração do período experimental nos contratos por tempo indeterminado?**

90 dias para a generalidade dos trabalhador/es/as;

180 dias para quem exerça cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação ou para os que desempenhem funções de confiança;

240 para trabalhador/a que exerça cargo de direção ou quadro superior.

**Qual é a duração do período experimental nos contratos a termo?**

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;
- b) 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 limite.

**O tempo de período experimental conta para efeitos de antiguidade?**

Sim conta.

**Desde quando é se começa a contar o período experimental?**

O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do/a trabalhador/a, compreendendo as ações de formação determinadas pelo empregador na parte em que não excedam metade da duração do período experimental.

**Os dias de falta ao trabalho devem contar-se para efeitos de período experimental?**

Os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato, não se contam para efeitos de contagem do período experimental.

**Podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho durante o período experimental?**

Sim podem. Quer o empregador, quer o/a trabalhador/a podem denunciar o contrato de trabalho, sem necessidade de aviso prévio ou invocação de justa causa e sem direito a qualquer indemnização, salvo se existir acordo escrito em contrário.

**Há algum caso em que o empregador, no decurso do período experimental, tenha de avisar previamente o/a trabalhador/a da sua intenção de fazer cessar o contrato de trabalho?**

Sim, nos seguintes casos:

- Quando o período experimental tenha durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato de trabalho, o empregador tem de dar um aviso prévio ao trabalhador/a de 7 dias;

- Quando o período experimental tenha durado mais de 120 dias para denunciar o contrato de trabalho, o empregador tem de dar um aviso prévio ao trabalhador/a de 15 dias.

**Qual é a duração do período experimental nos contratos em comissão de serviço? Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, embora o período experimental não possa exceder 180 dias.**

Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, embora o período experimental não possa exceder 180 dias.

**Podem as partes aumentar a duração do período experimental?**

Não.

## **Modalidades de Contrato de Trabalho**

**Qual a legislação que regula o contrato a termo resolutivo?**

Arts. 135.º, 139º e ss do C.T. e art. 2.º, 3.º e 5.º, da Lei 3/2012, de 10/1.

**O que são contratos a termo resolutivo?**

São aqueles cuja duração é previamente determinada pelo empregador e/ou trabalhador/a em função de um acontecimento ou prazo.

Contrato a termo certo: aquele em que o momento de cessação se encontra fixado no tempo mediante a definição de um prazo.

Contrato a termo incerto: aquele em que o momento da cessação se encontra dependente de um evento cuja data de verificação é incerta ou desconhecida à partida.

### **Em que termos pode ser um trabalhador/a admitido a termo?**

Um contrato de trabalho a termo, vulgarmente designado por contrato a prazo, só poderá ser, em regra, celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação das mesmas, ou excecionalmente de acordo com previsões legais específicas como redução do risco empresarial e/ou medidas de fomento e criação de emprego.

### **O que são necessidades temporárias da empresa, medidas de redução de risco empresarial e/ou medidas de fomento e criação de emprego?**

São necessidades temporárias nomeadamente:

- a substituição direta ou indireta de trabalhador/a ausente nas seguintes situações:
- temporariamente impedido de prestar serviço;
- em relação ao qual impenda ação em juízo de apreciação da licitude do despedimento;
- situação de licença sem retribuição;
- substituição de trabalhador/a a tempo completo que passe a trabalhar a tempo parcial por tempo indeterminado;
- atividades sazonais ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo abastecimento de matéria-prima...;
- acréscimo excecional da atividade da empresa;
- execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária;
- São medidas de redução de riscos da empresa:
- lançamento de uma nova atividade de duração incerta;

- início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- São medidas ou instrumento de fomento e criação de emprego
- contratação de trabalhadores/as à procura de primeiro emprego;
- desempregados de longa duração.

**Quais são os elementos escritos obrigatórios que devem constar de contrato a termo?**

- identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes contraentes;
- atividade do/a trabalhador/a e retribuição;
- data de início do trabalho;
- indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

**Qual a consequência se as formalidades e conteúdo dos contratos a termo não forem cumpridas pela entidade empregadora?**

- Se faltar (em) identificação, assinatura, domicílio e sede das partes; indicação do termo e motivo justificativo; data de celebração e início de trabalho o contrato considera-se sem termo.
- Se faltar: a data de início do trabalho considera-se que o contrato tem início na data sua celebração.

**Como deve constar a menção do prazo e termo no contrato a termo?**

A indicação deve ser feita com a menção expressa dos factos que a integram e ainda estabelecer a relação entre a justificação apresentada e o prazo indicado por forma a aferir da realidade e/ou veracidade do motivo alegado, não bastando, em regra, transcrever ou identificar os preceitos legais.

### **Podem estar dispensados de forma escrita certos contratos a termo certo?**

Sim, os contratos em atividade sazonal agrícola ou realização de evento turístico com duração consecutiva não superior a 15 dias e que não excedam 70 dias por ano civil, os chamados contratos de muito curta duração, desde que sejam enviados através de formulário eletrónico para a Segurança Social. Todavia, em caso de incumprimento das regras entende-se que os contratos durarão seis meses.

### **Qual é a duração máxima de um contrato a termo certo (inicial ou renovado)?**

- 18 meses relativamente a trabalhadores/as à procura do 1.º emprego.
- 2 anos relativamente a trabalhadores/as contratados/as com fundamento em lançamento de nova atividade de duração incerta, ou início de laboração de empresa ou estabelecimento, ou desemprego de longa duração.
- 3 anos para os demais trabalhadores/as (e motivos).
- os contratos celebrados com fundamento em: necessidade temporária de substituição direta ou indireta de trabalhador/a ausente, sobre o qual esteja pendente ação de apreciação de licitude de despedimento, licença sem retribuição de trabalhador/a a tempo completo para parcial, em atividade sazonal ou ciclo de produção anual irregular, acréscimo excecional da atividade da empresa ou execução de tarefa ocasional ou serviço determinado e não duradouro, podem ter uma duração inferior a seis meses (a contrario, tal já não pode suceder com os admitidos com base nas alíneas h), do n.º2, e 4.º a) e b), do art. 140.º do CT).

### **Como é que se considera um contrato que tenha sofrido uma ou mais renovações?**

Considera-se como um único contrato de trabalho.

### **Em que circunstâncias se renova um contrato a termo certo, em regra?**

Na falta de declaração das partes em contrário, o contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, no máximo por três vezes e com a duração máxima, acima já referida para cada um dos motivos assinalados. A renovação do contrato está sujeita à verificação das condições da sua celebração, nomeadamente às de forma no caso de se estipular prazo diferente. Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação. Mediante acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

### **É possível ao empregador recorrer a renovações extraordinárias dos contratos a termo certo, para além das acima previstas?**

Sim, é possível efetuar até duas renovações extraordinárias desde que cumulativamente/simultaneamente:

- os contratos atinjam os limites máximos de duração (já referidos) até 30/6/2012;
- as renovações atinjam no máximo dezoito meses;
- a duração de cada uma das renovação não seja inferior a 1/6 da duração máxima do contrato o da sua duração efetiva, consoante a que for inferior;
- a vigência dos contratos renovados não vigore além de 31/12/2014.

#### **EXEMPLO 1**

A celebrou com a empresa B um contrato a termo certo de 1 ano em 2.6.2010, o qual se renovou por outro ano em 2.6.2011 e a 2.6.2012 atingirá a duração máxima de três anos em 1.6.2013, pelo que é possível renovar extraordinariamente uma vez pelo mesmo período porque o limite máximo da renovação é alcançado antes da data limite de 30.6.2012.

Já não poderia renovar-se por mais um ano porque ultrapassaria o limite máximo das duas renovações de 18 meses. Todavia, seriam permitidas duas renovações com duração mínima de seis meses cada.

## EXEMPLO 2

C celebrou com o/a empresário/a D um contrato a termo certo a 2.8.2010, pelo grande um prazo que se renove por igual tempo a 2.8.2011 e a 2.8.2012, atingindo-se a duração máxima de três anos em 1.8.2013 pelo que não é possível ao empresário acionar a renovação extraordinária.

Todavia, cada renovação, a ocorrer, teria a duração mínima de quatro meses.

## EXEMPLO 3

Em 2010-02-02 o/a Trabalhador/a E, desempregado/a de longa duração, foi contratado/a pela empresa F através de contrato a termo certo com a duração de um ano, com base nesse motivo. Como as partes não acordaram sobre a renovação a mesma, no final do termo, renovou-se tacitamente por igual período pelo que o limite máximo de duração (normal) foi atingido em 2012-02-01, ou seja, antes de 2013-06-30, pelo que o contrato pode ainda ser renovado extraordinariamente duas vezes com duração não superior a dezoito meses, não podendo, cada uma delas, ser inferior a quatro meses.

### **Após a cessação do contrato existe alguma preferência na admissão desse trabalhador/a no caso de recrutamento externo?**

Sim. Até 30 dias após a cessação do contrato, o/a trabalhador/a tem em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado. O não cumprimento desta disposição obriga o empregador a indemnizar o/a trabalhador/a preterido no valor correspondente a três meses de retribuição base.

### **O que acontece se o contrato a termo certo ultrapassar o prazo de duração máximo ou o número de renovações?**

Este contrato considera-se sem termo, contando-se a antiguidade do/a trabalhador/a desde o início da prestação do trabalho.

**Se o empregador não renova um contrato a termo a um trabalhador/a pode admitir novo/a trabalhador/a para o mesmo posto de trabalho?**

Pode fazê-lo após o decurso de um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

Bem como quando diga respeito: a nova ausência do/a trabalhador/a substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição; acréscimos excepcionais da atividade da empresa, após a cessação do contrato; atividades sazonais; trabalhador/a anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores/as à procura de primeiro emprego (sem prejuízo dos limites previstos para a duração máxima dos contratos a termo certo).

**Qual a duração máxima do contrato a termo incerto?**

Até seis anos.

**Quando é que o contrato a termo incerto se converte em efetivo?**

Se o contrato tiver:

- duração superior a seis anos;

Se o/a trabalhador/a estiver:

- ao serviço 15 dias após a comunicação do seu termo;

- ou após a verificação do termo.

**Quais as informações que devem ser prestadas pelo empregador no âmbito da contratação a termo?**

O empregador deve comunicar a celebração com indicação do respetivo fundamento legal e a cessação do contrato a termo:

- no prazo máximo de cinco dias úteis à comissão de trabalhadores/as e à associação sindical se o/a trabalhador/a for filiado;

- no Relatório Único (anualmente);

- no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

E ainda afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

### **Direitos e deveres das partes na relação jurídico-laboral**

#### **Qual a legislação que regulamenta o Direito e Deveres das Partes na relação jurídico-laboral?**

Art. 127.º a 129.º do CT.

#### **Quais são os principais deveres do empregador?**

O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade;
- 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/a trabalhador/a, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do/a trabalhador/a que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores/as;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do/a trabalhador/a, 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/à trabalhador/a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos/as trabalhadores/as 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;

- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

### **No âmbito da organização da atividade quais são os principais deveres do empregador?**

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

### **Quais são os principais deveres do/a trabalhador/a?**

Sem prejuízo de outras obrigações, o/a trabalhador/a deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores/as eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

**Quais são as principais garantias do/a trabalhador/a?**

É proibido ao empregador:

- a) Opor -se, por qualquer forma, a que o/a trabalhador/a exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o/a trabalhador/a para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros de trabalho;
- e) Mudar o/a trabalhador/a para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o/a trabalhador/a para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador/a para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- h) Obrigar o/a trabalhador/a a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores/as;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o/a trabalhador/a, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

### **Cessação do Contrato de Trabalho**

#### **Qual a legislação que regulamenta este tema?**

Arts. 338.º, 340.º, 343.º, 344.º a 350.º e 366º do CT, Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro e art.º 6º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

#### **Pode o empregador despedir um trabalhador sem justa causa?**

Não pode. São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

#### **Quais as modalidades de cessação do contrato de trabalho que existem?**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- > Caducidade;
- > Revogação;
- > Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- > Despedimento coletivo;
- > Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- > Despedimento por inadaptação;
- > Resolução pelo trabalhador;

> Denúncia pelo trabalhador.

### **Quais as causas de caducidade do contrato de trabalho?**

São três as causas de caducidade do contrato de trabalho:

- > Quando se verifica o seu termo;
- > Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- > Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

### **Como se processa a caducidade do contrato a termo certo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro ou de contrato de trabalho temporário? E do contrato a termo incerto?**

O contrato a termo certo caduca no fim do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comuniquem à outra parte, respetivamente 15 ou 8 dias antes do prazo expirar, e por escrito, a vontade de o fazer cessar.

### **Os contratos de trabalho caducam com a morte do empregador em nome individual?**

Em princípio sim. Só assim não será se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador foi contratado ou se houver transmissão da empresa ou estabelecimento.

### **Os contratos de trabalho caducam com a extinção de pessoa coletiva empregadora?**

Em princípio sim. A não ser que se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento.

### **Os contratos de trabalho caducam com a extinção ou encerramento da empresa?**

Quando se dá a extinção da empresa, os contratos caducam, a não ser que se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento. Também com o encerramento total e definitivo da empresa os contratos de trabalho caducam.

Com as necessárias adaptações, o procedimento a seguir é o mesmo do despedimento coletivo.

Isto só não será assim no caso das microempresas, onde, porém, o trabalhador deve ser informado do encerramento com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano; 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos e 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos. No caso de abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.

### **O trabalhador terá direito a uma compensação?**

Sim, tem direito a uma compensação, pela qual responde o património da empresa.

Veja aqui o simulador de compensação por cessação do contrato de trabalho:  
[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/Simulador/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/Simulador/Paginas/default.aspx)

### **Quando é que um despedimento coletivo é ilícito?**

O despedimento coletivo é ilícito quando o empregador:

- Não tiver feito as comunicações e promovido a negociação legalmente previstas;
- Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento;
- Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que o trabalhador tem direito, bem como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho e não tendo sido observado o prazo mínimo de aviso prévio o pagamento da retribuição correspondente a esse período.

**O trabalhador pode continuar ao serviço depois de atingida a reforma por velhice ou a idade de 70 anos?**

Sim, pode. Neste caso, se o trabalhador permanecer ao serviço depois de passarem 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, ou se atingir 70 anos de idade, sem haver caducidade do vínculo por reforma, o seu contrato converte-se num contrato a termo. Este contrato, que não tem de ser reduzido a escrito, vigora pelo prazo de 6 meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem limite máximo. Para o fazer caducar o empregador tem de dar um aviso prévio de 60 dias e o trabalhador um aviso prévio de 15 dias. A caducidade deste contrato não determina o pagamento de qualquer indemnização ao trabalhador.

**O trabalhador e o empregador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo entre eles?**

Podem. Mas este acordo deve constar de um documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar, contendo a data da sua celebração e a data de início da produção dos respetivos efeitos. Sempre que no acordo, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que já estão aí incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

**E se o trabalhador se arrepender de ter feito este acordo?**

O trabalhador pode fazer cessar os efeitos do acordo de revogação, caso a sua assinatura constante deste não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita dirigida a este. Se não for possível assegurar a receção desta comunicação, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo. Se ao trabalhador tiverem sido pagas compensações pecuniárias em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho, este deve pôr esses valores, na sua totalidade e por qualquer forma, à disposição do empregador.

**O empregador tem a obrigação de entregar algum documento ao trabalhador quando cesse o contrato de trabalho?**

Sim. O empregador é obrigado a entregar um certificado de trabalho, que indique as datas de admissão e de saída, bem como o(s) cargo(s) que o trabalhador desempenhou. Este certificado só pode conter outras referências a pedido do trabalhador. Além deste certificado é ainda obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais solicitados pelo trabalhador, como os previstos para efeitos de segurança social (ex.: Declaração de situação de desemprego – Mod. RP 5044 – DGSS)

**Existe algum dever por parte do trabalhador quando cessa o contrato de trabalho?**

Sim. O trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e outros objetos que lhe pertençam. Se não o fizer responderá civilmente pelos danos causados.

**Quando é que estamos perante um despedimento ilícito?**

De uma maneira geral, sempre que:

- For devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- O motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- Não for precedido do respectivo procedimento;
- Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

E todos os casos já anteriormente referidos.

### **O trabalhador pode requerer a suspensão do despedimento?**

Sim, o trabalhador pode requerer, através de providência cautelar, a suspensão preventiva do despedimento. Tem de o fazer no prazo de 5 dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

### **Como fazer para impugnar o despedimento?**

A regularidade e a licitude do despedimento só podem ser apreciadas por tribunal judicial em ação intentada pelo trabalhador.

O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto em ação de impugnação do despedimento coletivo que deve ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

Na ação de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

### **O que acontece se o tribunal declarar o despedimento ilícito?**

Neste caso o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais e a reintegrá-lo no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Em caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador despedido, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que a lei determina no caso de indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador.

### **O trabalhador tem direito a alguma compensação?**

Para além da indemnização por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

Às retribuições referidas deduzem-se:

- As importâncias que o trabalhador auferia com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
- A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

### **O que acontece quando o trabalhador tiver auferido subsídio de desemprego?**

O montante de subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

### **A reintegração é obrigatória?**

Não. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação/fundamentação estabelecida.

### **O empregador pode opor-se à reintegração do trabalhador?**

Em certos casos, sim. Tratando-se de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa, não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso,

ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação/fundamentação estabelecida, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

### **E se o trabalhador despedido tiver um contrato de trabalho a termo?**

As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as seguintes alterações, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Link útil: <http://www.act.gov.pt>