

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO

Habitualmente, a relação entre entidade empregadora e trabalhador/a estabelece-se através de um contrato de trabalho, que pode ser escrito ou verbal. O contrato de trabalho inclui as condições para a prestação do serviço, em termos de direitos e deveres das duas partes envolvidas, nomeadamente a retribuição que a entidade empregadora irá pagar ao/à trabalhador/a.

Pode ainda ser celebrada uma promessa de contrato de trabalho, que deve ser feita por escrito e conter:

- identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes
- declaração inequívoca de quem promete a celebração do referido contrato
- atividade a prestar e correspondente retribuição.

Existe ainda um período experimental na fase inicial dos contratos de trabalho (variável de acordo com o tipo de contrato), durante o qual ambas as partes avaliam o interesse em manter ou não a relação contratual.

Os tipos de contrato de trabalho são os seguintes:

- contrato de trabalho a termo certo
- contrato de trabalho a termo incerto
- contrato de trabalho sem termo
- contrato de trabalho de curta duração
- contrato de trabalho a tempo parcial
- trabalho temporário
- prestação de serviços

Contrato de trabalho a termo certo

O contrato de trabalho a termo certo é um contrato de carácter temporário, ou seja, a sua duração e momento de cessação é previamente determinada pela entidade empregadora e/ou trabalhador/a em função de um acontecimento ou prazo.

É utilizado nas seguintes situações:

- substituição direta ou indireta de trabalhador/a ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedida/o de trabalhar
- substituição direta ou indireta de trabalhador/a em relação à/ao qual se aguarde decisão sobre despedimento com justa causa
- substituição direta ou indireta de trabalhador/a em situação de licença sem vencimento

- substituição de trabalhador/a a tempo inteiro que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado
- atividade sazonal ou outra atividade dependente de mercados cíclicos
- aumento excecional de actividade da empresa
- execução de serviços ocasionais e não duradouros.

A duração deste contrato não pode ser superior a 2 anos, podendo ser renovado até duas vezes, desde que a sua duração não seja superior a 1 ano e as condições iniciais da necessidade temporária da empresa se mantenham.

Contrato de trabalho a termo incerto

O contrato de trabalho a termo incerto é igualmente um contrato temporário, mas a sua cessação está dependente de um prazo incerto ou desconhecido à partida.

Este tipo de contrato tem uma duração máxima de 4 anos, no final do qual o/a trabalhador/a tem direito a receber uma compensação.

Contrato de trabalho sem termo

Ao contrário dos contratos temporários, o contrato de trabalho sem termo não tem um fim determinado. Também conhecido como contrato de trabalho por tempo indeterminado, este tipo de contrato não tem uma duração fixa, estando em vigor sem qualquer prazo pré-estabelecido. Não pode ser feito para responder a uma necessidade temporária da empresa.

Contrato de trabalho de curta duração

Os contratos de muito curta duração servem como resposta a um aumento excecional e substancial da atividade da empresa, cujo ciclo é irregular devido à sua estrutura ou ao respetivo mercado. São exemplos a atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo.

Estes contratos não podem ser superiores a 35 dias e não podem exceder 70 dias por ano civil.

A entidade empregadora deve comunicar a celebração do contrato e o local de trabalho aos serviços da Segurança Social, mediante formulário eletrónico com os seguintes elementos:

- identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes
- atividade do trabalhador e correspondente retribuição
- data de início do trabalho.

Em caso de incumprimento das regras, os contratos durarão 6 meses.

Contrato de trabalho a tempo parcial

O contrato de trabalho a tempo parcial existe quando o período de trabalho semanal é inferior ao tempo inteiro na mesma situação. Os reguladores coletivos podem estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo inteiro que determina a qual é o tempo parcial.

Trabalho temporário

Relação de trabalho em que uma empresa de trabalho temporário contrata e remunera um/a trabalhador/a, de forma temporária, colocando-o/a numa outra entidade. É esta última entidade que a/o recebe e exerce os poderes de autoridade e direção.

A lei não estabelece limite mínimo de duração para o contrato de trabalho temporário.

O contrato de trabalho temporário segue as mesmas normas que os contratos a termo resolutivo (incerto ou certo).

Prestação de serviços

Este é um tipo de contrato utilizado por trabalhadores/as independentes com negócio próprio que realizam serviços para diferentes clientes.

Nestes casos, são os trabalhadores independentes - ou prestadores dos serviços - quem tem a obrigação de pagar os impostos.

INFORMAÇÕES A INCLUIR NOS CONTRATOS

A entidade empregadora deve prestar ao/à trabalhador/a as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- 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
- o local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações
- a categoria do/a trabalhador/a ou a descrição geral das funções correspondentes
- a data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos
- a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo

- a duração das férias ou o critério para a sua determinação
- os prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora e pelo/a trabalhador/a para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação
- o valor e a periodicidade da retribuição
- o período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios
- o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora
- o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver
- a identificação do fundo de compensação de trabalho ou mecanismo equivalente, nos termos da legislação específica.

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

A partir de dia 1 de janeiro de 2022, a retribuição mínima mensal garantida (também conhecido como Salário Mínimo Nacional) é de 705 euros.

FATORES QUE DETERMINAM A RETRIBUIÇÃO DO TRABALHADOR

A retribuição é o vencimento ou salário a que o trabalhador tem direito pelo seu trabalho, podendo incluir um valor base, ao qual são somadas outras prestações em dinheiro ou em espécie, de que são exemplo seguros de saúde, ajudas de custo ou despesas de transportes.

O valor em espécie (prestações retributivas não pecuniárias) não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o que consta na regulamentação coletiva de trabalho.

HORÁRIO DE TRABALHO

Os limites máximos do período normal de trabalho são de 8 horas por dia e 40 horas por semana.

FÉRIAS E SUBSÍDIO DE FÉRIAS

Cada trabalhador/a tem direito, em cada ano civil, a um período de férias pagas, que vence a 1 de janeiro de cada ano. O período mínimo é de 22 dias de férias por ano.

O direito a férias, em regra, é sobre o trabalho prestado no ano civil anterior. A assiduidade ou efetividade de serviço do/a trabalhador/a não altera o seu direito às férias.

Para efeitos de férias, consideram-se dias úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados. Se os dias de descanso do/a trabalhador/a forem a dias úteis, conta-se, para o cálculo dos dias de férias, os sábados e domingos que não forem feriados.

Contudo, também existem regras especiais para a execução deste direito. No ano de admissão, o/a trabalhador/a tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.

No caso de terminar o ano civil sem que o/a trabalhador/a tenha completado os 6 meses, as férias podem ser gozadas até 30 de junho do ano civil seguinte. No entanto, nenhum/a trabalhador/a pode gozar, nesse ano, mais de 30 dias úteis de férias, salvo se o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permitir.

A retribuição do/a trabalhador/a enquanto estiver de férias deve ser igual à retribuição que o/a trabalhador/a receberia se estivesse em serviço efetivo. Além desta retribuição, a/o trabalhador/a tem direito a subsídio de férias, incluindo a retribuição base e outras prestações.

TERMINAR CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho pode cessar (terminar) por:

- caducidade
- revogação
- despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a
- despedimento coletivo
- despedimento por extinção de posto de trabalho
- despedimento por inadaptação
- resolução pelo/a trabalhador/a

No caso de cessação de contrato de trabalho por parte da entidade empregadora, o/a trabalhador/a tem direito a uma compensação.

Cessação por caducidade

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/a trabalhador/a prestar o seu trabalho ou de a entidade empregador/a o receber
- com a reforma do/a trabalhador/a, por velhice ou invalidez.

Cessação por revogação

Cada trabalhador/a pode cessar os efeitos do acordo de revogação, até ao sétimo dia seguinte à data da celebração do acordo, caso a sua assinatura neste acordo não seja objecto de reconhecimento notarial presencial.

O/a trabalhador/a deve comunicar a sua intenção por escrito à entidade empregadora. Se não for possível assegurar a receção desta comunicação, o/a trabalhador/a deve remetê-la à entidade empregadora, por carta registada com aviso de receção, no dia útil a seguir ao fim desse prazo.

Se o/a trabalhador/a tiver recebido compensações durante o cumprimento do acordo ou por após a cessação do contrato de trabalho, deve devolver esses valores à entidade empregadora.

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Sempre que o/a trabalhador/a revele um comportamento culposos, pela sua gravidade e consequências, tornando impossível a continuação da relação de trabalho, há justa causa para despedimento.

São exemplos:

- desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores
- violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa
- provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa
- desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto
- lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa
- falsas declarações relativas à justificação de faltas
- faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas, independente de prejuízo ou risco
- falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho
- prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei ou sequestro ou em geral crime contra a liberdade de trabalhador/a da empresa, elemento dos corpos sociais ou entidade empregadora individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes

- incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa
- reduções anormais de produtividade.

Despedimento coletivo

O despedimento coletivo acontece sempre que a entidade empregadora cessar os contratos de trabalho de 2 a 5 trabalhadores, no mínimo, no período de 3 meses. Esta situação pode abranger microempresas (até 9 trabalhadores), pequenas empresas (de 10 a 49 trabalhadores), médias empresas (de 50 até 249) e grandes empresas (mais de 250 trabalhadores).

Também ocorre quando se encerra uma ou várias secções ou se reduz o número de trabalhadores por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Despedimento por extinção de posto de trabalho

O despedimento por extinção de posto de trabalho ocorre quando a entidade empregadora cessa o contrato de trabalho, justificando com a extinção do posto de trabalho por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

Despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação ocorre quando a entidade empregadora cessa o contrato de trabalho com a justificação de que o/a trabalhador/a está inapto para o posto de trabalho.

A inadaptação verifica-se quando é impossível a continuação da relação de trabalho nas situações seguintes:

- redução contínua na produtividade ou qualidade do trabalho
- avarias repetidas nos meios disponíveis no posto de trabalho
- riscos para a segurança e saúde do/a trabalhador/a, de outros trabalhadores ou de terceiros.

Também se considera inadaptação quando o/a trabalhador/a tem um cargo de complexidade técnica ou de direção, não são cumpridos os objetivos acordados e não é possível continuar a relação de trabalho.

Estas situações não abrangem pessoas com capacidade reduzida, deficiência ou doença crónica.

A situação de inadaptação não deve resultar da falta de condições de segurança e saúde no trabalho que seja da responsabilidade da entidade empregadora.

Resolução pelo trabalhador

O/A trabalhador/a deve comunicar, por escrito, a sua intenção de cessar o contrato de trabalho, no prazo de 30 dias a contar a partir do conhecimento dos factos que justificam esta ação. Caso o cumprimento das obrigações legais seja incompatível com a continuação do contrato, o/a trabalhador/a deve notificar a entidade empregadora logo que possível.

No caso de falta de pagamento do salário durante 60 dias ou quando a entidade empregadora, a pedido do/a trabalhador/a, declarar, por escrito, que não prevê pagar o salário em falta durante este período, o prazo (30 dias) para a comunicação da resolução conta-se a partir do fim do período de 60 dias ou da declaração da entidade empregadora.

Se houver justa causa, o/a trabalhador/a pode fazer cessar o contrato de trabalho imediatamente. São exemplos de justa causa os seguintes comportamentos por parte da entidade empregadora:

- falta culposa do pagamento pontual da retribuição
- violação culposa das garantias legais ou convencionais do/a trabalhador/a
- aplicação de sanção abusiva
- falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho
- lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do/a trabalhador/a
- ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seu representante.

É ainda considerado justa causa se o/a trabalhador/a resolver o contrato por:

- necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato
- alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes da entidade empregadora
- falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.