

FILIPA MATIAS MAGALHÃES

MARIA LEITÃO PEREIRA

MANUAL
DO CONTRATO
DE TRABALHO

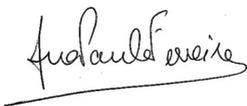
VidaEconómica

PREFÁCIO

A investigar e lecionar na área de gestão das pessoas, só posso congratular as autoras pela iniciativa da criação deste manual. Melhor ainda... pela criação deste tipo específico de manual. É inevitável salientar a simplicidade e clareza desta obra, sobretudo por alguém que não é jurista. É também inevitável esperar que este exemplo seja seguido para outras áreas.

Numa área interdisciplinar na sua essência como é a gestão, o domínio da linguagem do “técnico”, do “especialista” é fundamental, mas quase sempre difícil. Áreas tão díspares como a psicologia, a economia, as finanças, o direito, e tantas outras, entrelaçam-se para ajudarem a compreender o, e intervir no, comportamento das pessoas em contexto de trabalho. Gerir engloba um domínio de técnicas, instrumentos e, sobretudo, linguagens diferentes para atingir um mesmo fim: coordenar e integrar atividades, com e através das pessoas, para que as organizações possam atingir os seus objetivos.

Este é um manual que permitirá a não juristas, como eu, perceber este lado do contexto laboral e organizacional; a docentes, como eu, transmitirem mais claramente as implicações da situação de trabalho no dia-a-dia dos membros das organizações; a investigadoras, como eu, integrarem mais facilmente as variáveis necessárias ao estudo do comportamento das pessoas nas organizações.



Ana Paula Ferreira

ÍNDICE

Prefácio -----	5
PARTE 1: OS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	
<u>Ficha 1:</u> Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ----	13
PARTE 2: AS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO	
<u>Ficha 2:</u> O contrato de trabalho sem termo -----	19
<u>Ficha 3:</u> O contrato a termo resolutivo certo -----	26
<u>Ficha 4:</u> O contrato a termo resolutivo incerto -----	37
<u>Ficha 5:</u> O contrato de comissão de serviço -----	48
<u>Ficha 6:</u> O contrato de teletrabalho -----	56
<u>Ficha 7:</u> O contrato de trabalho intermitente -----	59
<u>Ficha 8:</u> O contrato de utilização de trabalho temporário -----	61
PARTE 3: A RETRIBUIÇÃO	
<u>Ficha 9:</u> A retribuição -----	69
<u>Ficha 10:</u> Os suplementos remuneratórios -----	78
PARTE 4: O TEMPO DE TRABALHO	
<u>Ficha 11:</u> A organização do tempo de trabalho -----	83
<u>Ficha 12:</u> Os limites máximos dos períodos normais de trabalho -----	87
<u>Ficha 13:</u> Os regimes de adaptabilidade e horário concentrado -----	89
<u>Ficha 14:</u> O regime de banco de horas -----	96
<u>Ficha 15:</u> O regime de isenção de horário de trabalho -----	102
<u>Ficha 16:</u> O trabalho por turno -----	107
<u>Ficha 17:</u> O trabalho noturno -----	109

<u>Ficha 18:</u> O trabalho suplementar -----	113
<u>Ficha 19:</u> O regime do trabalhador estudante -----	118

PARTE 5: OS TEMPOS DE NÃO TRABALHO

<u>Ficha 20:</u> O direito a férias – duração -----	127
<u>Ficha 21:</u> A marcação do período de férias -----	132
<u>Ficha 22:</u> As faltas justificadas -----	136
<u>Ficha 23:</u> As faltas injustificadas -----	139
<u>Ficha 24:</u> As faltas por doença do trabalhador -----	142
<u>Ficha 25:</u> As faltas por casamento -----	145
<u>Ficha 26:</u> As faltas por assistência a familiares doentes -----	147
<u>Ficha 27:</u> As faltas por falecimento de familiar -----	150
<u>Ficha 28:</u> As faltas por motivo de greve -----	153
<u>Ficha 29:</u> As faltas por atividades sindicais -----	155

PARTE 6: REGIME DA PARENTALIDADE

<u>Ficha 30:</u> As Licenças e dispensas na parentalidade – durante a gravidez	161
<u>Ficha 31:</u> As Licenças e dispensas na parentalidade – após o parto ou a adoção -----	165
<u>Ficha 32:</u> A proteção no âmbito do regime da parentalidade -----	171

PARTE 7: NA VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO

<u>Ficha 33:</u> A alteração do local de trabalho -----	183
<u>Ficha 34:</u> A formação profissional -----	187
<u>Ficha 35:</u> A cedência ocasional -----	193
<u>Ficha 36:</u> A redução da atividade laboral -----	196
<u>Ficha 37:</u> A suspensão do vínculo laboral -----	203
<u>Ficha 38:</u> A licença sem remuneração -----	213
<u>Ficha 39:</u> As sanções disciplinares -----	219
<u>Ficha 40:</u> O processo disciplinar -----	221

PARTE 8: O FIM DO CONTRATO DE TRABALHO

<u>Ficha 41:</u> Os direitos do trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho -----	229
--	-----

<u>Ficha 42:</u> A caducidade do contrato de trabalho -----	232
<u>Ficha 43:</u> A revogação do contrato de trabalho -----	239
<u>Ficha 44:</u> A denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador -----	243
<u>Ficha 45:</u> A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador-----	247
<u>Ficha 46:</u> O despedimento com justa causa -----	250
<u>Ficha 47:</u> O despedimento coletivo -----	253
<u>Ficha 48:</u> O despedimento por inadaptação -----	263
<u>Ficha 49:</u> O despedimento por extinção do posto de trabalho -----	274
<u>Ficha 50:</u> O despedimento ilícito -----	284

PARTE I

OS INSTRUMENTOS

DE REGULAMENTAÇÃO

COLETIVA DE TRABALHO

OS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

PERGUNTA:

Podem uma norma do Código de Trabalho ser afastada por instrumento de negociação coletiva?



ENQUADRAMENTO NORMATIVO

Código do Trabalho: Artigos 1.º, 2.º e 3.º

I. FONTES DE REGULAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

➤ A relação jurídico-laboral é regulada pelas seguintes fontes:

- Código do Trabalho;
- Contrato de trabalho;
- Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho;
- Usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé.

➤ A relação laboral pode ser regulada por outros instrumentos que não apenas o Código de Trabalho.

II. MODALIDADES DOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

➤ Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho podem ser negociais ou não negociais.

➤ Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais:

- Convenção coletiva de trabalho:
 - ✓ Contrato coletivo – convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;
 - ✓ Acordo coletivo – convenção celebrada entre associação e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;
 - ✓ Acordo de empresa – convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.
 - Acordo de adesão.
 - Decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.
- Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho não negociais:
- Portaria de extensão;
 - Portaria de condições de trabalho;
 - Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

III. APLICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

- As normas imperativas do Código do Trabalho não podem ser afastadas.
- As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho desde que este disponha **em sentido mais favorável** aos trabalhadores nas seguintes matérias:
- Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
 - Proteção na parentalidade;
 - Trabalho de menores;
 - Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
 - Trabalhador-estudante;
 - Dever de informação do empregador;
 - Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
 - Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
 - Duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos;
 - Forma de cumprimento e garantias da retribuição;

- Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
 - Transmissão de empresa ou estabelecimento;
 - Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.
- Relativamente às matérias não elencadas nesta lista, os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho podem afastar as normas do Código de Trabalho, mesmo que o façam em sentido menos favorável ao trabalhador.

Pergunta

Pode um Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho alterar o período mínimo de férias?

**Resposta**

Sim, desde que seja em sentido mais favorável. O acordo coletivo de trabalho pode consagrar um período mínimo de 25 dias úteis de férias, por exemplo, mas não de 20 dias úteis.

PARTE II

AS MODALIDADES

DO CONTRATO DE TRABALHO

O CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

PERGUNTA

Como e quando pode ser celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado?



ENQUADRAMENTO NORMATIVO

Código do Trabalho: Artigos 106.º a 114.º e 141.º

I. CONCEITO

Contrato que estabelece uma relação de trabalho subordinado, celebrado entre um empregador e um trabalhador, sem uma duração preestabelecida.

II. O PERÍODO EXPERIMENTAL

2.1. Duração do período experimental

- ▶ 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 os que desempenhem funções de confiança;

- ▶ 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadro superior;

- ▶ Por Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho, a duração do período experimental pode ser reduzido, mas não aumentado;

- Sempre que o trabalhador tenha desempenhado as mesmas funções ao serviço do mesmo empregador durante um período inferior a metade do período experimental o seu período experimental será reduzido nesse período;
- Caso o trabalhador tenha desempenhado em momento anterior as mesmas funções ao serviço do mesmo empregador durante um período superior à metade do período experimental, o período experimental será excluído.

Exemplo

O trabalhador celebrou um contrato a termo certo para o exercício de funções de secretária em 15 de Abril de 2014, com a duração de 30 dias.

No dia 01 setembro de 2014 o mesmo trabalhador celebra um contrato sem termo para desempenhar as mesmas funções. O período experimental não será de 180 dias, mas de 150 dias, porquanto o trabalhador já exerceu essas funções durante 30 dias, ao abrigo de um contrato a termo certo.



2.2. Contagem do período experimental

- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalho;
- Não são tidos em conta os dias de faltas, de licença e de dispensa, e de suspensão de vínculo;
- As ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste que excedam metade do período experimental não serão contabilizadas para o período experimental.

Exemplo

O trabalhador A celebrou um contrato por tempo indeterminado para o exercício de funções de direção em 1 de Abril de 2014.

Durante o mês de abril o trabalhador teve uma semana de formação profissional. De 15 de maio a 30 de junho, o trabalhador esteve ausente, por motivo de incapacidade temporária para o trabalho.

O período experimental termina em 11 de janeiro e não em 26 de novembro, como sucederia se não tivesse havido qualquer interrupção, sendo-lhe imputada a semana de formação profissional que o trabalhador teve em abril.

**2.3. Conclusão do período experimental**

- O trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho durante o período experimental sem avisar antecipadamente o empregador;

- O empregador pode fazer cessar o contrato durante o período experimental, avisando o trabalhador com uma antecedência de 7 dias se o contrato tiver durado mais de 60 dias e de 15 dias se o contrato tiver durado mais de 120 dias.

Nota

Aquando da contratação de um trabalhador, o empregador tem o dever de comunicar, por escrito, um conjunto de informações ao trabalhador (duração das férias, prazos aplicáveis à cessação do contrato, valor da retribuição, número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora e indicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável). Essas informações podem constar do contrato de trabalho ou de outro documento escrito, uma vez que o contrato de trabalho por tempo indeterminado não está sujeito a forma escrita.



MINUTA DE CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

Aos dias do mês de de , em , entre:

PRIMEIRO:, pessoa coletiva n.º, com sede em, capital social de, matriculada na conservatória do Registo Comercial de, representada por ... , na qualidade de ..., com poderes bastantes para este ato, doravante designada por **Primeiro Contraente** ou **Empregador**;

SEGUNDO: (nome completo), (estado civil) , portador do B.I./Cartão de Cidadão/Visto de Trabalho/Autorização de Residência ou Permanência n.º, emitido por, contribuinte fiscal n.º, beneficiário da Segurança Social n.º, residente em, doravante designado por **Segundo Contraente** ou **Trabalhador**;

É celebrado o presente contrato de trabalho sem termo, que se rege pelas disposições legais aplicáveis, pelo Contrato Coletivo de Trabalho aplicável ao setor e pelo disposto nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA
(Funções)

1 – O Segundo Contraente é admitido ao serviço da Primeira Contraente para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de, em que deverá essencialmente executar as seguintes funções:

a) (descrição sumária das funções a desempenhar)

2 – A Primeira Contraente pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o Segundo Contraente a desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo, nem diminuição da retribuição.

CLÁUSULA SEGUNDA**(Início e duração)**

O presente contrato de trabalho produz os seus efeitos a partir de ... data em que o **Trabalhador** inicia a atividade, durando por tempo indeterminado.

CLÁUSULA TERCEIRA**(Retribuição)**

1 – Primeira Contraente compromete-se a pagar ao Segundo Contraente a remuneração mensal ilíquida de € (..... euros), sujeita aos impostos e demais descontos legais, acrescido de € (.....) diários, a título de subsídio de alimentação.

2 – A remuneração mensal referida no número anterior deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês, na sede ou no escritório da Primeira Contraente, e em numerário, por cheque bancário ou transferência bancária à ordem do Segundo Contraente.

CLÁUSULA QUARTA**(Período experimental)**

O período experimental, fundamentado na sua correspondência ao período inicial de execução deste contrato, é de (.....) dias.

CLÁUSULA QUINTA**(Local de trabalho)**

1 – O Trabalhador desempenhará as suas funções num dos estabelecimentos do empregador, em funcionamento ou em atividade, à data da celebração do presente Contrato de Trabalho e na área geográfica que lhe for determinada.

2 – É definido como local de trabalho predominante o estabelecimento sito em Aveiro.

CLÁUSULA SEXTA

(Período normal de trabalho e horário de trabalho)

1 – O período normal de trabalho do Trabalhador é de 8 horas (oito horas) diárias e 40 horas (quarenta horas) semanais, distribuídas por 5 (cinco) dias por semana.

2 – O Segundo Contraente obriga-se à prestação efetiva de trabalho de Segunda-Feira a Sexta-Feira, entre as nove horas e as dezoito horas, com intervalo de descanso entre as treze horas e as catorze horas de cada dia.

3 – A Primeira Contraente pode alterar unilateralmente os horários de trabalho ou estabelecer horários em regimes especiais de adaptabilidade, nos termos definidos pelo Código do Trabalho.

4 – O Segundo Contraente obriga-se, ainda, a cumprir as normas internas em vigor, na empresa, relativas ao registo do horário de trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA

(Dever de informação)

1 – Em complemento do estipulado nas cláusulas anteriores, e para cumprimento do dever de informação estabelecido nos artigos 106.º a 109.º do Código do Trabalho, desde já se consigna o seguinte:

- a) A duração das férias é determinada segundo as disposições aplicáveis do Código do Trabalho;
- b) Os feriados a observar serão exclusivamente os previstos no Código do Trabalho, sem prejuízo do disposto em lei especial;
- c) Os prazos de aviso prévio a observar pelo Empregador para a cessação do contrato são os previstos nas disposições do Código do Trabalho;
- d) Encontra-se cumprida a informação em sede de segurança e saúde no trabalho;
- e) Não existe / Existe instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos contraentes

2 – Havendo qualquer alteração ao presente contrato, a Primeira Contraente obriga-se a comunicar esse facto ao Segundo Contraente, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos, exceto quando as alterações resultarem da lei, do instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável ou do regulamento interno da empresa, caso exista.

CLÁUSULA OITAVA
(Segurança Social)

Nos termos da legislação vigente, o Trabalhador fica abrangido pelo regime geral da Segurança Social, que inclui a assistência hospitalar, médica e medicamentosa.

CLÁUSULA NONA
(Lacunas e dúvidas)

Na integração das lacunas e resolução das dúvidas eventualmente emergentes do clausulado do presente contrato de trabalho a termo certo, sua interpretação, integração ou execução, aplicar-se-ão as disposições vigentes sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo e, supletivamente, toda a legislação adequada.

CLÁUSULA DÉCIMA
(Tribunal competente)

Para a resolução de qualquer litígio emergente do presente contrato de trabalho, os Contraentes atribuem competência exclusiva ao foro da comarca de Aveiro, com expressa renúncia a qualquer outro.

O presente contrato de trabalho é celebrado de boa-fé e a sua assinatura pressupõe a sua integral aceitação por ambas as Partes.

Feito e assinado em dois exemplares de igual conteúdo e valor, ficando um exemplar na posse de cada um dos Contraentes.

PELA PRIMEIRA CONTRAENTE

(assinatura)

(_____)

O SEGUNDO CONTRAENTE

(assinatura)

(_____)

MANUAL DO CONTRATO DE TRABALHO

Este livro assume o propósito de auxiliar todos os empregadores, trabalhadores e profissionais que, diariamente, têm a necessidade de lidar com o direito laboral e precisam de uma ferramenta prática e útil na resolução dos problemas que surgem no exercício da sua atividade.

Cientes de que uma análise do Código de Trabalho não permite a compreensão de todo o regime aplicável à relação laboral, abraçamos com o presente manual o objetivo de fornecer o enquadramento legal e uma análise prática de cada uma das matérias que integram esse regime.

Neste Manual vai encontrar 50 fichas sobre temas tão distintos como as diversas modalidades de contrato de trabalho, os regimes aplicáveis às faltas, a organização do tempo de trabalho, o procedimento disciplinar, o regime de cessação do contrato laboral, entre outros, onde partimos de uma “questão frequente” (FAQ) – com base nas questões que habitualmente nos são colocadas – para apresentar o respetivo regime legal e analisar, do ponto de vista prático, a questão colocada, recorrendo, sempre que necessário, a exemplos práticos complementares e facultando esquemas e quadros de sistematização, bem como documentos auxiliares.

Não se trata, assim, de um compêndio de legislação nem de um manual de legislação anotado, mas sim de um manual com um cariz eminentemente prático, onde o recurso a uma linguagem simples e a exemplos práticos, sem descurar a necessária fundamentação legal, pretende chegar a todos aqueles que são confrontados com estas questões e que procuram respostas diretas.

O recurso a uma linguagem prática e acessível, a esquemas, exemplos e documentos auxiliares faz deste manual um instrumento de trabalho auxiliar de diversos trabalhadores com funções ou interesse nesta temática, independentemente da área de formação.

Visite-nos em
livraria.vidaeconomica.pt

www.vidaeconomica.pt

ISBN: 978-989-768-276-6

