

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

O que é um contrato de trabalho?

De acordo com o Código de Trabalho (Artigo n.º 11.º), o “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante pagamento a prestar o seu trabalho a outra ou outras pessoas, sob a organização e sob a autoridade destas”.

Que tipos de contratos de trabalho existem?

Contrato de trabalho sem termo

A duração do contrato é incerta, não sendo fixada previamente uma data de cessação.

Contrato de trabalho a termo certo

É definido um prazo para a cessação do contrato de trabalho, normalmente, surge para atender as necessidades temporárias de uma empresa.

Contrato de trabalho a termo incerto

Não há um prazo definido para a cessação do contrato e, à semelhança do contrato a termo certo, surge para atender a necessidades temporárias de uma empresa.

Contrato de prestação de serviços

Esta modalidade de contratação tem por objeto contratual o resultado do trabalho e há autonomia na determinação dos moldes em que se realiza a atividade.

Contrato a tempo parcial

É contratualizado com o trabalhador a realização de funções a tempo parcial, diariamente, e não as 40 horas semanais, ou seja, a tempo inteiro.

Contrato promessa de trabalho

É exigido que pelo menos uma das partes se comprometa a realizar certas obrigações com o intuito de vir a ser assinado um contrato de trabalho mais tarde. No entanto, terá de ter pelo menos uma semana de duração.

Há empresas de trabalho temporário que tratam do recrutamento e seleção de trabalhadores para outras empresas.

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

O que é preciso saber antes de assinar um contrato de trabalho?

Antes de assinar e para evitar os erros comuns no contrato de trabalho, tenha atenção aos seguintes aspetos:

- faça uma **pesquisa sobre o contratante** para confirmar a idoneidade da empresa e capacidade para honrar o contrato que está em vias de assinar;
- **confirme as funções e cargo** para as quais está a ser contratado, tenha a certeza das responsabilidades profissionais que vai ter, para não acabar a fazer coisas que, supostamente, não lhe competem;
- confirme **qual é o tipo de contrato de trabalho**, é importante saber qual é a duração do contrato que vai assinar e verificar se terá um período experimental – saber isto é fundamental para evitar surpresas futuras;
- para saber com quanto pode contar ao fim do mês, confirme qual **o salário líquido que irá receber** – normalmente, no contrato os valores são em termos brutos, sem a retenção de impostos e sem os descontos para a segurança social;
- saiba se vai receber o seu **subsídio de alimentação** em cartão, vales ou em dinheiro juntamente com o seu vencimento - saiba que o cartão de refeição permite um limite de isenção de imposto superior a 60%, há vantagens fiscais para o trabalhar e para a empresa;
- ao ser convocado para assinar o contrato, não esqueça de **levar os documentos pedidos**.

Cuidados a ter para evitar os erros comuns no contrato de trabalho ao assinar

- **verifique se os seus dados pessoais estão corretos**, bem como os do contratante;
- É muito importante que leia e entenda realmente o que está escrito no contrato de trabalho que vai assinar. Se não compreender o que está escrito no contrato **NÃO ASSINE** e procure apoio jurídico (A Renovar a Mouraria tem serviços de apoio jurídico gratuito);
- **verifique se há renovações automáticas**;
- confirme **as condições, salários, benefícios, duração do contrato, local de trabalho**, assim como **responsabilidades, direitos e garantias**;
- verifique os **motivos e formas de cessação do contrato**;
- saiba, caso aconteça algum conflito, onde serão tratadas as questões de **foro legal**;
- **não deixe espaços em branco**;
- verifique que o documento **não é rasurado**;
- **NUNCA assine folhas em branco**;
- **rubrique todas as folhas**;
- **guarde uma cópia** idêntica ao original, inclusive com todas as assinaturas.
- **Verifique se o que foi acordado verbalmente foi também inserido no documento.**

Boa sorte e muito sucesso para o seu percurso profissional!!!

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

MINUTA

Contrato de Trabalho a termo certo com trabalhador estrangeiro [1]

OBRIGATÓRIO VERIFICAR NO SEU CONTRATO:

- **Identificação das partes** intervenientes (a empresa e o funcionário em questão);
- **o local de trabalho**
- **o horário**
- **as funções** a serem desempenhadas pelo trabalhador.
- **a data do contrato e a data em que este entre em vigor**
- **férias**
- **prazos e informação acerca da rescisão do contrato**
- **valor da remuneração + outras retribuições e regalias**

Salário mínimo nacional para 2019: 600 euros – Dec-Lei 117/2018, de 27 de setembro

Subsídio de refeição: valor de referência em 2019: 4,77 euros por dia efetivo de trabalho

Sites para calcular salário líquido:

<https://www.economias.pt/calculo-do-salario-liquido/>

<https://www.adecco.pt/candidatos/simulador-de-vencimento/>

<https://www.doutorfinancas.pt/calculadora-salario-liquido-2019/>

CONTRATO DE TRABALHO

Entre:

Empregador, [2] pessoa colectiva nº ..., [3] com sede na Rua ..., representada por ..., [4] adiante designada por primeira contraente

e

Trabalhador, [5] estado civil, profissão, residente na Rua ..., titular do passaporte nº ..., válido até ..., com autorização de residência ou permanência emitido em ..., adiante designado por segundo contraente,

é celebrado, de boa fé, o presente contrato de trabalho a termo certo, com as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 1ª (Admissão)

A primeira contraente admite ao seu serviço o segundo contraente com início no dia

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

CLÁUSULA 2ª (Funções)

1 - O segundo contraente obriga-se a exercer, sob a autoridade e direcção da primeira contraente, as funções de ... (categoria profissional, se estiver prevista em regulamentação colectiva do trabalho, ou descrição das tarefas).

2 - Na actividade mencionada em 1. são incluídas as tarefas afins ou funcionalmente ligadas para as quais tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

CLÁUSULA 3ª (Local de trabalho)

1 - A actividade do segundo contraente será exercida em ... (local da sede ou do estabelecimento), sem prejuízo das deslocações inerentes ao seu exercício.

2 - A primeira contraente pode transferir o segundo contraente para outro local de trabalho em caso de mudança de estabelecimento ou por outro motivo da empresa, se a transferência não lhe causar prejuízo sério.

CLÁUSULA 4ª (Horário de trabalho)

1 - O segundo contraente obriga-se a prestar o serviço durante o seguinte horário de trabalho ... (por ex., de segunda a sexta-feira, das 9 às 13 e das 14 às 18 horas).

2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado em termos médios, até 2 horas por dia e 50 horas por semana, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

CLÁUSULA 5ª (Retribuição)

1 - A primeira contraente pagará ao segundo contraente a retribuição **ilíquida mensal** de € ..., **sujeita aos descontos legais, acrescida de um subsídio de refeição de € ...por cada dia útil** de trabalho prestado.

2 - O pagamento será efectuado por transferência bancária para o NIB ..., por forma a que o montante da retribuição fique à disposição do segundo contraente até ao último dia útil de cada mês.

CLÁUSULA 6ª (Duração)

1 - O presente contrato cessa no dia

2 - O presente contrato pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder três anos. [6]

CLÁUSULA 7ª (Período experimental)

O período experimental é de 30 dias. [7]

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

CLÁUSULA 8ª (Férias)

- 1 - As férias do segundo contraente têm a duração de 22 dias úteis, de acordo com nº 1 do art. 238º do Código do Trabalho.
- 2 - No ano de admissão, o segundo contraente tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, que poderão ser gozados após seis meses de duração do contrato. [8]

CLÁUSULA 9ª (Caducidade)

O presente contrato caducará se o primeiro ou o segundo contraente comunicar por escrito, a sua não renovação, respectivamente, até quinze ou oito dias antes de o prazo expirar.

CLÁUSULA 10ª (Confidencialidade)

O segundo contraente obriga-se a guardar sigilo relativamente a quaisquer informações respeitantes à primeira contraente, sendo-lhe, nomeadamente, vedado efectuar quaisquer reproduções, cópias ou distribuição de documentos que lhe pertençam.

CLÁUSULA 11ª (Justificação)

O presente contrato é justificado pelo acréscimo excepcional da actividade da primeira contraente, motivado por [9]...

CLÁUSULA 12ª (Seguro de acidentes de trabalho)

A responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho do segundo contraente é transferida para a Companhia de Seguros ..., através da Apólice nº[10]

CLÁUSULA 13ª (Documentação)

O segundo contraente obriga-se a manter válidos os documentos comprovativos do cumprimento das disposições legais relativas à sua entrada, bem como à sua permanência ou residência.

CLÁUSULA 14ª (Informação)

O segundo contraente deve informar a primeira contraente, caso lhe seja retirada, temporária ou definitivamente, a autorização de residência ou permanência em Portugal.

CLÁUSULA 15ª (Anexos) [11]

- 1 - Ao presente contrato são anexados a identificação e o domicílio das pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional.
- 2 - São ainda apensos ao presente contrato os documentos comprovativos do cumprimento das disposições legais relativas à entrada e à residência ou permanência do segundo contraente em Portugal.

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

CLÁUSULA 16ª (Lacunas e dúvidas)

As lacunas e dúvidas eventualmente emergentes do presente contrato serão integradas e resolvidas de harmonia com o Código do Trabalho, nomeadamente, os arts. 140º a 149º.

Feito em duplicado, ficando cada um dos contraentes na posse de um exemplar.

Local e data

Pela primeira contraente,

O segundo contraente,

[1] O empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições de Trabalho a celebração deste contrato, antes do início da sua execução, bem como a sua cessação, nos quinze dias posteriores (v. nº 5 do art. 5º do Código do Trabalho).

[2] Denominação da pessoa colectiva ou nome completo da pessoa singular.

[3] NIPC se for pessoa colectiva ou NIF se for pessoa singular.

[4] A pessoa colectiva é representada por um ou mais gerentes, administradores ou procuradores, conforme o respectivo contrato de sociedade.

[5] Nome completo.

[6] A duração não pode exceder 18 meses se for uma pessoa à procura do primeiro emprego e dois anos no caso de lançamento de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa com menos de 750 trabalhadores ou contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego ou desempregado de longa duração.

[7] Nos contratos de trabalho a termo a duração é de 30 dias quando a duração é igual ou superior a 6 meses e de 15 dias quando a duração é inferior a 6 meses ou nos contratos a termo incerto com duração previsível inferior a 6 meses.

[8] Se a duração do contrato for inferior a seis meses, o segundo contraente tem direito, apenas, a dois dias úteis por cada mês de duração do contrato.

[9] O motivo justificativo deve ser concretizado com menção expressa dos respectivos factos.

[10] Fica, assim, cumprido o dever de informação previsto na al. j) do nº 3 do art. 106º do CT. [11] V. nºs 2 e 4 do art. 5º do CT.

Observação importante: O subsídio parental pode ser atribuído a qualquer beneficiário do sistema providencial português, desde que apresentem o prazo de garantia de 6 meses, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações (este prazo abrange também registo noutros sistemas de segurança social estrangeiros). Quem paga é a segurança social, não a entidade empregadora. A licença é atribuída por 120 dias seguidos, com 100% do valor de referência ou 150 dias seguidos, com 83% do valor de referência (média das retribuições registadas nos primeiros 6 meses dos últimos 8 meses). No caso de gémeos acresce à licença 30 dias por cada gémeo. Este direito pode ser partilhado pelos pais mas é obrigatório que a mãe goze pelo menos seis semanas após o parto.

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

What is a work contract?

According to the Labor Code (Article 11), an “employment contract is a contract whereby a person is obligated to pay his or her work to another or other persons, under the organization and under the their authority”.

What types of employment contracts are there?

Termless employment contract

The duration of the contract is uncertain and no date of termination has been fixed in advance.

Right term employment contract

A deadline is set for termination of employment, usually arises to meet the temporary needs of a company.

Uncertain term employment contract

There is no definite term for termination of the contract and, like the fixed term contract, arises to meet the temporary needs of a company.

Contract for services

This type of contracting has as its contractual object the result of the work and there is autonomy in determining the manner in which the activity is performed.

Part time contract

The employee is contracted to perform part-time duties on a daily basis rather than 40 hours per week, ie full time.

Contract work promise

At least one of the parties is required to commit to perform certain obligations in order to sign an employment contract later. However, it must be at least one week long.

There are **temporary employment companies** that handle the recruitment and selection of workers for other companies.

What do I need to know before signing a contract of employment?

Before signing and to avoid common errors in the employment contract, please note the following:

- conduct research on the contractor to confirm the company's suitability and ability to honor the contract it is about to sign;
- Confirm the duties and position for which you are being hired, be sure of the professional responsibilities you will have so as not to end up doing things that are supposedly not your job;

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

- Confirm what type of employment contract it is, it is important to know the length of the contract you are going to sign and to see if it will have a trial period - knowing this is critical to avoiding future surprises;
- To find out how much you can count on at the end of the month, confirm which net salary you will receive - usually contract amounts are gross, withholding taxes and social security discounts;
- know if you will receive your card, voucher or cash meal allowance along with your due date - be aware that the meal card allows for a tax-free limit of over 60%, there are tax advantages for working and living. company;
- When asked to sign the contract, be sure to bring the requested documents.

Care to avoid common employment contract errors when signing

- Verify that your personal details are correct, as well as those of the contractor;
- It is very important that you really read and understand what is written in the employment contract you are going to sign. If you do not understand what is written in the contract **DO NOT SIGN** and seek legal support (Renovar Mouraria has free legal support services);
- check for automatic renewals;
- confirm conditions, wages, benefits, length of contract, place of employment, responsibilities, rights and guarantees;
- verify the reasons and forms of termination of the contract;
- know, if any conflict occurs, where legal issues will be addressed;
- do not leave blanks;
- Verify that the document is not shredded.
- **NEVER sign blank sheets;**
- initial all sheets;
- keep a copy identical to the original, including all signatures.
- Verify that what has been verbally agreed has also been inserted into the document.

Good luck and much success for your career!

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

MINUTE

Fixed Term Employment Contract with Foreign Worker [1]

REQUIRED TO CHECK IN YOUR AGREEMENT:

- Identification of stakeholders (the company and the employee concerned);
- the workplace
- the time
- the duties to be performed by the worker.
- the date of the contract and the date on which it enters into force
- vacation
- terms and information about contract termination
- amount of compensation + other compensation and perks

National minimum wage for 2019: 600 euros - Decree Law 117/2018 of 27 September

Meal allowance: 2019 reference value: EUR 4.77 per effective working day

Websites to calculate net salary:

<https://www.economias.pt/calculo-do-salario-liquido/>

<https://www.adecco.pt/candidatos/simulador-de-vencimento/>

<https://www.dologistafinancas.pt/calculadora-salario-liquido-2019/>

LABOR AGREEMENT

In between:

Employer, [2] legal person No..., [3] headquartered in Rua..., represented by..., [4] hereinafter referred to as the first contractor

and

Worker, [5] marital status, profession, resident on Rua..., holder of passport No..., valid until..., with residence or residence permit issued on..., hereinafter referred to as second contractor,

This fixed-term employment contract is concluded in good faith, with the following clauses:

CLAUSE 1 (Admission)

The first contractor admits to its service the second contractor beginning on the day....

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

CLAUSE 2 (Functions)

- 1 - The second contractor undertakes to perform, under the authority and direction of the first contractor, the duties of... (professional category, if provided for in collective labor regulations or job description).
- 2 - The activity mentioned in 1. includes related or functionally related tasks for which they are adequately qualified and do not imply professional devaluation.

CLAUSE 3 (Workplace)

- 1 - The activity of the second contractor shall be exercised at... (place of headquarters or establishment), without prejudice to any travel inherent in his exercise.
- 2 - The first contractor may transfer the second contractor to another place of business in the event of a change of establishment or for another reason of the company, if the transfer does not cause him serious injury.

CLAUSE 4 (Working Hours)

- 1 - The second contractor undertakes to perform the service during the following working hours... (eg from Monday to Friday, from 9 am to 1 pm and from 2 pm to 6 pm).
- 2 - The normal period of work may be increased in average terms, up to 2 hours per day and 50 hours per week, with an additional limit of 150 hours per year.

CLAUSE 5 (Retribution)

- 1 - The first contractor shall pay to the second contractor **the gross** monthly remuneration of €..., subject to legal discounts, plus a meal allowance of €... for each working day provided.
- 2 - Payment shall be made by bank transfer to NIB..., so that the amount of the consideration is available to the second contractor until the last working day of each month.

CLAUSE 6 (Duration)

- 1 - This contract expires on....
- 2 - This contract may be renewed up to three times and its duration may not exceed three years. [6]

CLAUSE 7 (Trial Period)

The trial period is 30 days. [7]

CLAUSE 8 (Vacations)

- 1 - The vacation of the second contractor has the duration of 22 working days, according to paragraph 1 of art. 238th of the Labor Code.
- 2 - In the year of admission, the second contractor is entitled to two working days of vacation for each month of contract duration, up to 20 days, which may be taken after six months of contract duration. [8]

CLAUSE 9 (Expiry)

This contract shall expire if the first or second contractor notifies, in writing, of its non-renewal, respectively, up to fifteen or eight days before the expiry of the contract.

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

CLAUSE 10 (Confidentiality)

The second contractor undertakes to keep confidential any information regarding the first contractor, and in particular, it may not reproduce, copy or distribute any documents belonging to it.

CLAUSE 11 (Justification)

This contract is justified by the exceptional increase in the activity of the first contractor, motivated by [9]...

CLAUSE 12 (Occupational Accident Insurance)

Responsibility for the repair of occupational accidents of the second contractor is transferred to the Insurance Company... through Policy No..... [10]

CLAUSE 13 (Documentation)

The second contractor undertakes to keep valid documents proving compliance with the legal provisions relating to its entry as well as its permanence or residence.

CLAUSE 14 (Information)

The second contractor shall inform the first contractor if the residence or stay permit in Portugal is withdrawn, temporarily or definitively.

CLAUSE 15 (Attachments) [11]

- 1 - To this contract are attached the identification and address of the persons entitled to a pension in the event of death resulting from an accident at work or occupational disease.
- 2 - Also attached to this contract are the documents proving compliance with the legal provisions regarding the entry and residence or stay of the second contractor in Portugal.

CLAUSE 16 (Gaps and doubts)

Any gaps and doubts that may arise from this contract will be integrated and resolved in accordance with the Labor Code, namely, arts. 140th to 149th.

Done in duplicate, each contractor being in possession of one copy.

Place and date

For the first contractor,

The second contractor,

[1] The employer must notify the Working Conditions Authority of the conclusion of this contract prior to the commencement of its execution and its termination within 15 days (see Article 5 (5) of the Labor Code).

Guia Prático sobre Contrato de Trabalho

[2] Name of legal person or full name of natural person.

[3] NIPC if it is legal person or TIN if it is natural person.

[4] The legal person is represented by one or more managers, directors or attorneys in accordance with their articles of association.

[5] Full name.

[6] The duration may not exceed 18 months if you are a person looking for your first job and two years in case of launching a new activity of uncertain duration, starting a company with less than 750 employees or hiring a worker looking for a job. first job or long-term unemployed.

[7] For fixed-term contracts the duration is 30 days when the duration is 6 months or more and 15 days when the duration is less than 6 months or for uncertain fixed-term contracts with a foreseeable duration of less than 6 months.

[8] If the duration of the contract is less than six months, the second contractor is only entitled to two business days for each month of contract duration.

[9] The justification must be given by expressly stating the facts of the case.

[10] This fulfills the duty of information provided for in al. j) paragraph 3 of art. 106th of the CT. [11] See Art. 5th of CT.

Important note: **Parental allowance** can be awarded to any beneficiary of the Portuguese providential system, provided they have a guarantee period of 6 months, consecutive or interpolated, with remuneration registration (this term also includes registration with other foreign social security systems). Who pays the allowance is the social security, not the employer. The license is granted for 120 consecutive days, with 100% of the reference value or 150 consecutive days, with 83% of the reference value (average of the first 6 months of the last 8 months). In the case of twins, the license is 30 days per twin. This right may be shared by parents but it is mandatory for the mother to enjoy at least six weeks after childbirth.