

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

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

Fonte:  
Artigo 11.º do Código do Trabalho de Portugal.

# JÁ OUVI FALAR DE VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO, MAS AFINAL, QUANTOS EXISTEM



Antes de mais nada, precisamos dizer que a relação laboral típica e a que garante mais direitos à pessoa trabalhadora é composta por:



## PRAZO INDETERMINADO

permanente, sem data de término



## EXCLUSIVIDADE

apenas uma parte contratante e emprego a tempo inteiro



## RELAÇÃO BILATERAL

somente entre duas partes: contratante e pessoa trabalhadora



## DESLOCAMENTO A UM LOCAL DE TRABALHO

uma empresa, por exemplo

Já o artigo 11.º do Código de Trabalho explica bem o que é o Contrato de Trabalho:

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

Essas relações de trabalho típicas serão formalizadas pelo contrato de trabalho padrão e são consideradas as que mais garantem direitos às pessoas trabalhadoras. Entretanto, é bastante comum outros tipos de relações de trabalho que, muitas vezes, geram uma situação de precariedade. Por isso é importante entendermos quais são esses tipos de contrato e quando são legítimos ou não.

**1** O **Contrato de Trabalho com Prazo Indeterminado** ou **Sem Termo** se trata, como o próprio nome refere, do contrato sem data de término.

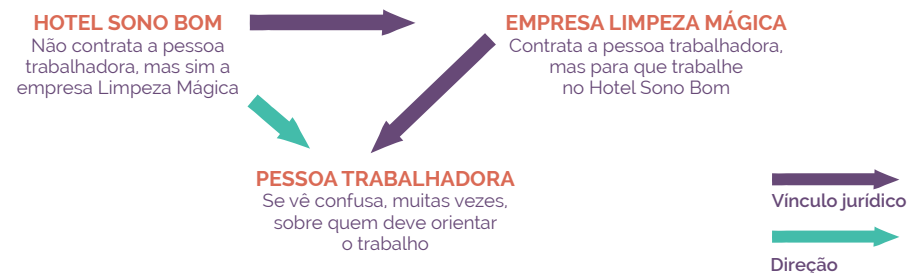
**2** Enquanto o **Contrato de Trabalho a Termo (Certo ou Incerto)** já tem data para terminar. Esse tipo de contrato tem duração máxima de dois anos, com um limite de três renovações. No entanto, a duração total das renovações não deve exceder a duração do período inicial do contrato.

Em regra, o contrato de trabalho a termo torna a relação laboral mais precária. Uma vez que já determina quando o/a funcionário/a irá perder o seu posto de trabalho. Portanto, somente deverá ser utilizado pela entidade empregadora para satisfazer necessidades temporárias reais (substituir trabalhador/a doente, contratação sazonal em época de Natal etc.).

**Estabilidade no emprego é um Direito Constitucional e aumenta a Qualidade de Vida da pessoa trabalhadora.**

**3** No **Contrato de Trabalho Temporário**, além da entidade empregadora e a pessoa trabalhadora, surge um novo sujeito na relação: a empresa de trabalho temporário.

Nesses casos, não é raro verificarmos confusões de papéis, uma vez que a pessoa trabalhadora, muitas vezes, serve duas entidades diferentes. Veja o exemplo:



O vínculo jurídico com a pessoa trabalhadora é sempre estabelecido com a empresa de trabalho temporário. Ainda assim, a empresa contratante dos serviços de uma empresa de trabalho temporário exercerá poder de autoridade e direção. Diante dessa situação, a pessoa trabalhadora pode se ver prejudicada na relação laboral.

**Atenção: não devemos confundir "trabalho temporário" com a duração do vínculo trabalhista. Pode ser um contrato a termo ou sem determinação de prazo para terminar.**

**4** Por sua vez, no **Contrato de Trabalho a Tempo Parcial** está previsto um período inferior às 40 horas por semana, ou às 8 horas por dia – comuns aos contratos do tipo padrão.

Este tipo de contrato deve estar na forma escrita e constar a informação de que se trata de trabalho a tempo parcial com as respectivas horas. As condições de trabalho entre quem trabalha a tempo inteiro e parcial devem ser as mesmas, respeitando sempre o princípio da igualdade. É preciso ter atenção para não trabalhar mais e receber menos por isso.



O trabalho a tempo parcial feminizado tem sido uma realidade em Portugal e na Europa. Impactando negativamente a carreira profissional, rendimentos e situação contributiva das mulheres.

**5** Há ainda o **Contrato de Trabalho Intermitente** utilizado por empresas que exercem uma atividade com descontinuidade ou intensidade variável.

#### EXEMPLO:

Hotéis na região do Algarve que suspendem as suas atividades em baixa temporada. Neste tipo de contrato precisa constar, de forma escrita, a indicação anual do número de horas/dias de trabalho. E em muitos casos, as datas de início e de fim de cada período de trabalho precisará estar indicada.

- A prestação de trabalho não pode ser inferior a 5 meses por ano (sendo 3 meses consecutivos);
- Nos casos de trabalho à chamada, a convocação não deve ser fixada com menos de 20 dias;
- Nos períodos de inatividade a pessoa trabalhadora poderá exercer outra atividade;
- Direito de receber uma retribuição nos períodos de inatividade, em conformidade com os Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho (IRCT) da categoria profissional. Caso não haja, será de 20% da retribuição base;
- O contrato não pode ser a termo.

Além dos tipos de contrato, é importante também saber:

#### ● COMISSÃO DE SERVIÇO

Trata-se de uma cláusula acessória que poderá ser acrescentada ao contrato nas situações em que a pessoa trabalhadora desempenhe funções especiais e que exija uma relação especial de confiança. Deve constar na forma escrita, com a indicação do cargo ou das funções desempenhadas.

Por exemplo: cargos de direção ou funções de secretariado etc.

#### ● PERÍODO EXPERIMENTAL

Corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual a entidade empregadora e a pessoa trabalhadora apreciam o interesse na sua manutenção.

Ainda assim, durante esse período, a situação da pessoa trabalhadora é ainda mais vulnerável, uma vez que a entidade empregadora poderá demiti-la sem justa causa.

**A demissão jamais poderá ser baseada em motivos infundados e discriminatórios.**

A duração desse período vai depender do tipo de contrato:

#### Contrato por tempo indeterminado

90 dias (generalidade)

180 dias (cargos de complexidade técnica etc.)

240 dias (cargos de direção)

#### Contrato a termo

30 dias (se a duração do contrato for de mais de 6 meses)

15 dias (se a duração do contrato for de menos de 6 meses)

O período experimental ocorre de forma automática, ou seja, não é necessário que esteja referido no contrato de trabalho. Entretanto, se quiser excluí-lo e havendo mútuo acordo, a exclusão é que deverá constar, por escrito, no contrato de trabalho.

**Nada se altera em relação à remuneração no período experimental.**

**Você deverá receber exatamente aquilo que está no contrato!**

## ● TELETRABALHO

Nunca se falou tanto em teletrabalho quanto no período da pandemia de Covid-19. Nesta modalidade, a prestação laboral deve ser realizada à distância, com recursos tecnológicos apropriados (informáticos e de comunicação).

O teletrabalho só pode ser exercido em comum acordo entre a entidade empregadora e a pessoa trabalhadora. Embora existam casos em que o/a funcionário/a pode recusar o teletrabalho (vítimas de violência doméstica, por exemplo). Por sua vez, em algumas situações, a empresa não pode opor-se ao pedido da pessoa trabalhadora de ficar em teletrabalho (quando tenham filhos/as até os 3 anos e a empresa tenha condições de oferecer essa possibilidade).

### É DEVER DA EMPRESA:

- Informar a opção por essa modalidade, de forma escrita, no contrato de trabalho;
- Garantir igualdade de tratamento entre trabalhadores/as e teletrabalhadores/as;
- Respeitar a privacidade da pessoa trabalhadora;
- Fornecer os meios tecnológicos para o exercício do trabalho (ou, ao menos, informar claramente as regras);
- Minimizar o isolamento das pessoas trabalhadoras, garantindo os meios tecnológicos para que se reúnam, inclusive para exercer os seus direitos coletivos (de reunião e de circulação de informação).

Mas atenção: o teletrabalho não deve ser confundido com o trabalho no domicílio. Ainda que, na maior parte das vezes, o teletrabalho seja realizado no domicílio da pessoa trabalhadora, existem situações que isso não se verifica (como nas prestações de trabalho realizadas em telecentros ou em outras localidades externas ao local da entidade empregadora), mas que não deixam de ser teletrabalho.

Assim, o Código do Trabalho, no art. 165º, define como Teletrabalho:

*“Considera-se como teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.*

Ou seja, os dois elementos que caracterizam o teletrabalho são:

### Geográfico (ou topográfico)

Trabalho realizado a distância (mas não necessariamente no domicílio da pessoa trabalhadora)

### Tecnológico (ou instrumental)

Recursos a tecnologias de comunicação e informação fornecidas pela entidade empregadora para o desenvolvimento da atividade laboral

Pronto! Agora você sabe mais sobre as modalidades de contratos de trabalho. E não se esqueça:

**trabalhar mais de 8 horas por dia/40 horas por semana é exceção e só deve ocorrer se estiver de acordo com a lei!**

TRABALHO  
LEGAL É UM  
TRABALHO  
COM DIREITOS!

### <sup>1</sup>Fontes:

Amado, João Leal. Contrato de Trabalho. Coimbra Editora, 2021.  
Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

### Generalidade das situações:

Casos específicos devem ser analisados por um/a advogado/a, jurista ou contacte uma associação de migrantes com assessoria jurídica.

## CONTATOS ÚTEIS:

### ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt) | 300 069 300  
(dias úteis, 9h30 - 12h / 14h - 17h)  
Ligação gratuita através do botão LIGUE-NOS disponível na área "Balcão digital da ACT"

### CITE - Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego

[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt) | 800 204 684  
Para marcações de atendimento jurídico presencial e telefónico  
(dias úteis, 14h30 - 16h)

### Linha de Apoio ao Migrante

Rede fixa 808 257 257 (custo de chamada local)  
Rede móvel 218 106 191 (Dias úteis, 9h - 19h)

### CLAIM (Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes)

Gabinete de informação e apoio ao processo de integração das pessoas migrantes. Encontre o CLAIM mais próximo através do link [www.plim.acm.gov.pt/contactos/contactos-rede-claim](http://www.plim.acm.gov.pt/contactos/contactos-rede-claim)

### CLAIM Sintra - Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes

[claii@cm-sintra.pt](mailto:claii@cm-sintra.pt)  
219 236 925/26 ou 219 236 016  
(dias úteis, 9h - 16h30)

### CICDR - Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial

[www.cicdr.pt](http://www.cicdr.pt) | [cicdr@acm.gov.pt](mailto:cicdr@acm.gov.pt)  
218 106 100

### Segurança Social

[www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)  
210 545 400 / 300 502 502

### Casa do Brasil de Lisboa

[www.casadobrasildelisboa.pt](http://www.casadobrasildelisboa.pt)  
[goe.lisboa@casadobrasildelisboa.pt](mailto:goe.lisboa@casadobrasildelisboa.pt)  
213 400 000

### Ministério Público

[www.ministerio-publico.pt/ministerio-publico-e-os-trabalhadores](http://www.ministerio-publico.pt/ministerio-publico-e-os-trabalhadores)



Código do Trabalho

Promotora:



Cofinanciado por



Parceiras:

