



É extremamente importante compreender tudo o que diz respeito a um contrato de trabalho, entre todas as burocracias e legislação em vigor. E sobretudo para quem está neste momento a entrar no mercado de trabalho, seja porque concluiu a sua formação, ou por ter imigrado para Portugal, dado que existem diferenças entre os vários tipos de contrato de trabalho.

Neste sentido, existem questões tais como, a duração, o período experimental e caducidade, que variam consoante o tipo de contrato, que são alguns dos aspetos a ter conhecimento, de forma a estar a par não só dos seus deveres, como também dos seus direitos, enquanto empregado de determinada empresa.

Por isso, nesta nota informativa iremos abordar os principais tipos de contrato de trabalho existentes em Portugal e quais as principais diferenças entre si, tendo em consideração as últimas alterações ao [Código do Trabalho](#).

CONTRATO DE TRABALHO

Noção

De acordo com o Código do Trabalho da República Portuguesa, [artigo 11.º](#), um contrato de trabalho é um acordo no qual “uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas”.

Assim, podemos dizer que este documento formaliza o vínculo entre a entidade empregadora e o trabalhador, estipulando as condições sob as quais o mesmo vai desempenhar as suas funções. Este contrato define o local de trabalho, o horário

laboral, o direito a férias, a remuneração, bem como respetivos bónus e subsídios, entre outros direitos do trabalhador. É assinado por ambas as partes e, a partir desse momento, a colaboração entre estes fica assegurada e regida pelos termos descritos no contrato.

Os contratos de trabalho não são todos iguais, pois as suas condições podem variar consoante a empresa ou a natureza da atividade profissional que vai desempenhar, pelo que, é importante conhecer quais os tipos de contrato mais comuns, que listamos de seguida:

- ✚ Contrato de trabalho a termo certo;
- ✚ Contrato de trabalho sem termo;
- ✚ Contrato de trabalho a termo incerto;
- ✚ Contrato de trabalho de muita curta duração;
- ✚ Contrato de trabalho temporário;
- ✚ Contrato de trabalho a tempo parcial.

No entanto, existem outros, que muito embora não iremos abordar neste documento, são tipologias de contrato que importa referir, nomeadamente:

- Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;
- Contrato de cedência ocasional de trabalhadores;
- Contrato de trabalho intermitente;
- Contrato de pré-reforma;
- Contrato para a prestação subordinada de teletrabalho;
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado para contratação temporária;
- Contrato de trabalho em comissão de serviço.

Nos quadros que se seguem apresentamos detalhadamente algumas das características dos contratos de trabalho mais comuns, no que se refere à sua **definição, enquadramento legal**, bem como **duração** de cada uma destas tipologias de contrato de trabalho, os quais sendo mais usuais, é fundamental ter conhecimento daquilo que os distingue.

Contrato de trabalho a termo certo ou a termo resoluto			
Definição	Enquadramento legal	Duração	Observação
<p>Contrato de trabalho a termo certo ou a termo resoluto tem um prazo definido, devendo ser apenas utilizado para satisfazer necessidades temporárias, tais como substituir um colaborador ausente ou para integrar um projeto com data-limite.</p>	<p>De acordo com o nº 2 do Artigo 140.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho a termo certo deve ser utilizado nas situações seguintes:</p> <p>“a) substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;</p> <p>b) substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;</p> <p>c) substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;</p> <p>d) substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;</p> <p>e) atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;</p> <p>f) acréscimo excecional de atividade da empresa;</p> <p>g) execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;</p> <p>h) execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.</p>	<p>O contrato a termo tem uma duração máxima de dois anos, com um limite de três renovações, sendo que a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele, conforme consta no nº 1 do artigo 148º e nº 4 do artigo 149 do Código do Trabalho. Além disso, este tipo de contrato só pode ser inferior a seis meses caso se trate de uma atividade sazonal ou outra muito específica em termos de tempo.</p> <p>Para que possa haver renovação do mesmo, é obrigatório que as condições iniciais da empresa se mantenham, ou seja, que continue a haver a mesma necessidade temporária.</p> <p>A lei define que o mesmo se renova automaticamente quando termina, por período igual, caso outro não seja acordado pelas partes. Por isso há que ter em atenção à clausula do contrato onde consta informação relativa à renovação, para evitar surpresas.</p>	<p>O contrato de trabalho a termo certo tem de ser redigido e deve conter a identificação, assinatura e domicílio de ambas as partes, a atividade do trabalhador e o salário correspondente. A definição do local e o período de trabalho, bem como a data de início da atividade, deve também indicar o termo estipulado e o motivo que o justifique e ainda as datas de celebração e a da respetiva cessação.</p>

Contrato de trabalho sem termo		
Definição	Enquadramento legal	Duração
O contrato de trabalho sem termo é o que dá mais segurança a um trabalhador. É este contrato que define a efetividade do colaborador numa empresa, sendo que não estipula nenhuma data para cessação do vínculo entre as partes.	O contrato de trabalho sem termo surge consagrado na lei através do artigo 147.º do Código do Trabalho (CT) . Por vezes também apelidado de contrato de trabalho por tempo indeterminado, caracteriza-se por não possuir uma duração fixa, ou seja, dura até terminar, seja por que via legal for.	Um contrato sem termo é celebrado quando é excedido prazo de duração de um contrato a termo ou o número de renovações permitidas por lei, sendo este o momento que marca a passagem do colaborador a efetivo na empresa.

Contrato de trabalho a termo incerto			
Definição	Enquadramento legal	Duração	Observação
À semelhança do contrato a termo certo, o contrato de trabalho a termo incerto tem como objetivo suprir necessidades específicas e temporárias de uma empresa. A grande diferença é que o termo é incerto, ou seja, não existe uma data de término definida na altura da assinatura.	Conforme consta no nº 5º do artigo 148º do Código do Trabalho , “a duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a 4 anos , contrariamente aos anteriores seis, permitidos antes da nova legislação.	A duração de um contrato a termo incerto dependerá sempre da situação em questão, ou seja, por exemplo do tempo necessário que a empresa vai precisar do trabalhador para concluir determinado projeto. Quando não se consegue saber de antemão qual vai ser a duração da necessidade da empresa opta-se por esta modalidade.	A renovação de um contrato de trabalho a termo incerto é feita de forma automática no fim do prazo, desde que não fique escrito que não podem ser renovados e se mantenham as razões da contratação. Se o contrato exceder a duração ou existirem mais renovações do que as permitidas por lei, o contrato transforma-se em contrato sem termo.

Contrato de trabalho de muita curta duração			
Definição	Enquadramento legal	Duração	Observação
Este é o tipo de contrato mais curto e que é utilizado em situações muito próprias, tais como atividade agrícola sazonal ou na realização de algum evento turístico, por exemplo.	Conforme consta no nº 1 do artigo 142º do Código do Trabalho , nestes casos não há obrigatoriedade de existir um contrato escrito.	Esta modalidade de contrato é aplicada em situações específicas, não podendo ter uma duração superior a 35 dias , e apesar de ser possível celebrar outros contratos entre o mesmo colaborador e a mesma empresa, a duração total destes não pode exceder os 70 dias de trabalho do ano civil . Caso ocorra incumprimento, o contrato passa automaticamente a ter o prazo de seis meses.	Apesar de não ser obrigatório existir um contrato escrito, porém, a empresa é sempre obrigada a comunicar a realização do mesmo à Segurança Social, através de um formulário eletrónico que se encontra disponível online na Segurança Social Direta.

Contrato de trabalho temporário			
Definição	Enquadramento legal	Duração	Observação
O regime de trabalho temporário é uma modalidade diferente dos outros tipos de contrato até aqui mencionados. Este regime é celebrado entre o trabalhador e uma empresa de trabalho temporário que realiza determinado serviço para um cliente.	Esta situação está descrita na alínea a) do artigo 172º do Código do Trabalho , este regime consiste num “contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário. Desta forma, é a empresa de trabalho temporário que será a sua entidade empregadora, assumindo as responsabilidades do seu contrato, tais como pagamento, seguro de acidentes de trabalho e todos os restantes direitos previstos no contrato.	Quanto à duração, este tipo de contrato pode assumir a forma de um contrato a termo certo ou incerto e, assim sendo, a duração será aquela permitida para cada um destes casos. Seguindo as mesmas normas legais que estes tipos de contratos, isto é, tem de haver necessidades temporárias definidas para que se possa ser celebrado.	A única razão porque este toma um nome diferente é por ser celebrado com uma empresa de trabalho temporário ou agência de recrutamento e não diretamente com a empresa na qual irá exercer a sua atividade. Na prática, o trabalhador temporário tem os mesmos direitos dos restantes trabalhadores da empresa, ou seja, recebe o mesmo valor de subsídio de refeição e tem acesso a cantinas salas de convívio ou outros equipamentos sociais.

Contrato de trabalho a tempo parcial			
Definição	Enquadramento legal	Duração	Observação
Um contrato a tempo parcial, ou a meio tempo ou ainda como vulgarmente é dito em part-time é outra possibilidade de contratação em que, se a norma é a semana de trabalho ter 40 horas, neste contrato a part-time, o número de horas de trabalho é inferior a essa dita norma.	Conforme consta no nº 1 do artigo 150º do Código do Trabalho , “considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável”.	O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo. Normalmente os contratos em part-time são de 16, 20 ou 25 horas semanais, não podendo exceder 75% das horas de um horário completo. Na maioria das situações o trabalho a tempo parcial implica horários diferenciados, por turnos ou aos fins de semana.	É um contrato que é obrigatório ser feito por escrito e os dias de trabalho são acordados entre o empregado e o empregador. Neste tipo de contrato deve constar a identificação, assinatura e domicílio das partes, bem, como a indicação do horário de trabalho diário e semanal acordado com referência comparativa ao trabalho a tempo parcial.

Contrato de Prestação de Serviços

Obs.: outra situação que é cada vez mais recorrente é o estabelecimento **de contrato de prestação de serviços**, o qual não vem aqui apresentado, pois não se trata de uma relação laboral e de subordinação entre a entidade empregadora e o trabalhador. Todavia, sabemos que normalmente as empresas recorrem a este tipo de contrato como forma de evitar os custos inerentes à contratação de um novo colaborador, como por ex. com o pagamento à Segurança Social. Esta modalidade é bastante utilizada por trabalhadores independentes com o seu negócio próprio e que realizam serviços para diferentes clientes.

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

- PERÍODO EXPERIMENTAL NO CONTRATO DE TRABALHO

Noção

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante a qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção. Porém, pode dar-se o caso de por comum acordo entre o trabalhador e a empresa este período experimental ser retirado do contrato, e aí, deixa de existir, conforme consta no [nº 3. do artigo 111º do Código de Trabalho](#).

Duração

De referir que, a duração do período experimental depende do tipo de contrato que é celebrado, tendo início a partir do primeiro dia do trabalhador na empresa.

E segundo o [nº 1 do artigo 112º do Código do Trabalho](#).

- Nos **contratos por tempo indeterminado, ou seja, sem termo**:

- **90 dias** para a generalidade dos trabalhadores;
- **180 dias** para trabalhadores que:
Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.
- **240 dias** para o pessoal de direção e quadros superiores.

- Nos **contratos de trabalho a termo**, segundo o nº 2 do artigo antes referido, a duração do período experimental pode ser de:

- **30 dias** para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;
- **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 aquele período.

É importante ainda mencionar que a lei permite a redução da duração do período experimental, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo entre as partes.

- CESSAÇÃO DE UM CONTRATO DE TRABALHO

Um contrato de trabalho pode cessar mediante diversas situações, legalmente consagradas no [artigo 340º do Código do Trabalho](#), sendo estas:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.”

Neste documento, iremos apenas abordar uma destas situações, em particular a caducidade do contrato de trabalho, conforme vem estipulado no [artigo 343º do Código de trabalho](#), o qual define que este pode caducar perante as seguintes situações:

- **Verificando-se o seu termo;**
- **Por impossibilidade 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.**

Convém também referir que a caducidade de um contrato varia consoante a modalidade em vigor.

- Caducidade de um contrato sem termo

No caso de um contrato sem termo, uma vez que não tem duração, apenas caduca perante duas situações: impossibilidade de o trabalhador continuar a desempenhar tais funções ou mediante a sua reforma.

Se pretender apresentar a carta de despedimento, estando já em situação de efetividade na empresa, tem de fazê-lo com 30 dias de antecedência, caso o contrato tenha menos de dois anos ou com 60 dias, caso tenha mais de dois anos.

Se a intenção de dispensar o trabalhador for da empresa, esta tem de respeitar os mesmos prazos de aviso prévio, garantindo que se trata de um despedimento por justa causa.

- Caducidade de um contrato a termo certo

Se se tratar de um contrato a termo certo, conforme estipulado no [nº 1 do artigo 344º do Código do Trabalho](#), este “caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, **15 ou 8 dias** antes de o prazo expirar”.

Caso o contrato atinja o seu termo e não seja renovado, conforme consta no nº 2 do artigo antes referido, há lugar a uma compensação atribuída ao trabalhador, “correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”, salvo se a caducidade decorrer da declaração do trabalhador.

- Caducidade de um contrato a termo incerto

No que se refere ao contrato de trabalho a termo incerto, de acordo com o [artigo 345º do Código do Trabalho](#), este caduca mediante a ocorrência do seu termo. O empregador deve comunicar a intenção de cessação do contrato ao trabalhador, com aviso prévio, respeitando os seguintes prazos:

- **7 dias** de antecedência, se o contrato tiver a duração até seis meses;
- **30 dias** de antecedência, se durar entre seis meses e dois anos;
- **60 dias**, caso o contrato tenha durado mais de dois anos.

Para a elaboração desta nota informativa, recorreu-se à consulta da legislação aplicável, bem como a informação disponibilizada pelas entidades oficiais, que em Portugal é a **Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT**. No entanto, e porque a informação não é estanque e está em constante atualização, aconselhamos que para esclarecimentos específicos seja estabelecido contacto com esta entidade diretamente, bem como a leitura da legislação mencionada.

Aproveitamos igualmente para sugerir como complemento aos conteúdos aqui disponibilizados a consulta às **questões frequentes em matéria de contratos de trabalho**, acedendo ao site oficial da ACT [aqui](#) e colocar na pesquisa por palavra chave – **Contrato de Trabalho**. E ainda para obter mais informações ou se precisar de ajuda, tanto na qualidade de trabalhador assim como na qualidade de entidade empregadora, contacte a ACT, através do: **telefone** - 300 069 300, ou também pode fazê-lo colocando a sua questão no [Balcão Digital da ACT](#).