

NOTA INFORMATIVA - AÇÃO INSPETIVA

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO - ACT

Verificação do cumprimento da regularização do vínculo laboral



O **Código do Trabalho** é um documento jurídico, fulcral, publicado no Diário da República Portuguesa, o qual regula as relações entre o empregador e o empregado, bem como os requisitos laborais a cumprir. As principais áreas abordadas neste documento são os contratos, remunerações, gestão de férias, acidentes de trabalho, vistos, licenças, despedimentos, entre outros. Porém é um documento que está em constante revisão, por isso, é normal existirem alterações, que levistem dúvidas por parte das entidades empregadoras.

Entender o código do trabalho em Portugal é crucial para uma boa gestão dos seus colaboradores. Em 2023, a legislação laboral portuguesa passou por mudanças importantes que afetam, principalmente, as empresas e os seus departamentos de recursos humanos.

Neste sentido, e por forma a dar o devido cumprimento, em fevereiro de 2024, a **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)** notificou 9.699 entidades empregadoras para regularização do vínculo laboral de **17.701 trabalhadores independentes economicamente dependentes**, ou seja, prestadores de serviço que prestam **80%** ou mais da sua atividade a uma única entidade.

De acordo com os dados provisórios indicados por esta entidade, até ao momento **19 % das entidades contratantes** regularizaram cerca de **2.400 trabalhadores independentes economicamente dependentes**.

Contudo, alerta-se para o facto de que a ação inspetiva da ACT para verificação da regularidade dos vínculos nas entidades que não regularizaram voluntariamente **continua em execução**. Até ao primeiro semestre deste ano, já foram visitadas cerca de 1.150 entidades empregadoras, nas quais verificaram a situação laboral de cerca de **7.800 trabalhadores, sendo identificadas cerca de 470 infrações**.

Portanto se é entidade contratante, verifique a regularidade dos vínculos laborais existentes na sua organização e, sendo o caso, regularize-os através da Segurança Social.

Ou

Se é trabalhador independente, e presta mais de 50% da sua atividade para uma só entidade no ano civil, verifique o seu vínculo laboral e confira os seus direitos.

Caso necessite de estabelecer contacto com a ACT, envie um pedido de informação [aqui](#), ou por email para o seguinte endereço eletrónico: trabalhodigno@act.gov.pt. Efetue uma marcação para o serviço informativo presencial ou por videoconferência através do siga.marcaodeatendimento.pt ou contacte o 300 069 300 (dias úteis das 9h00 às 12h30).

ACT RESPONDE

Com o objetivo de dar resposta às principais perguntas relacionadas com o **Cumprimento da regularização do vínculo laboral** reunimos um conjunto de

Unidade de Desenvolvimento Económico UDE | CMSMF
outubro 2024

perguntas/respostas atualizadas, cujo conteúdo é exclusivo da ACT, fazendo referência aos respetivos artigos do Código de Trabalho.

Índice

1-O que é um contrato de trabalho?	4
2-O contrato de trabalho tem que ser escrito?	4
3-Quando é que se pode presumir a existência de um contrato de trabalho?....	5
4-O trabalhador tem algum dever de informação para com o empregador?	5
5-O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre o conteúdo do contrato de trabalho?	6
6-Pode ser celebrado contrato de trabalho por meios eletrónicos?.....	7
7-Como deve o empregador prestar a informação?	7
8-Quando deve o empregador prestar a informação?	8
9-O dever de informação também se aplica a trabalhadores cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa, mas que exerçam a sua atividade no território de outro Estado?	8
10-Quando haja alteração a algum dos elementos da informação prestada, o empregador tem o dever de comunicar essas mesmas alterações?.....	9
11-No âmbito de plataforma digital quando é que se pode presumir a existência de um contrato de trabalho?.....	9
12- Como são definidas as funções que o trabalhador deve desempenhar?	10
13-O que acontece se o trabalhador não tiver título profissional numa atividade que o exija?.....	10
14-Que funções deve o trabalhador desempenhar?.....	10
15-O trabalhador pode baixar de categoria?	10
16-O trabalhador pode exercer outras funções não incluídas na atividade contratada?	11
17-O que é um contrato de trabalho a termo (a prazo)?	11
18-Em que situações pode um trabalhador ser admitido a termo?.....	11
19-Como deve ser indicado o prazo e motivo justificativo no contrato de trabalho a termo (a prazo)?	12
20-O que é um contrato de trabalho a termo (a prazo) de muito curta duração?	12
21- Qual é a duração máxima de um contrato de trabalho a termo certo?	13
22-O contrato de trabalho a termo certo pode ter uma duração inferior a 6 meses?.....	13
23-O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado?.....	13
24-Quantas vezes pode o contrato de trabalho a termo ser renovado?	14

25-O que acontece se o contrato a termo certo ultrapassar o prazo de duração máxima ou o número de renovações permitidas?	14
26-Qual a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto?	14
27-O que acontece se o contrato a termo incerto ultrapassar o prazo de duração máxima?	15
28-Se o empregador não renova um contrato a termo a um trabalhador pode admitir novo trabalhador para o mesmo posto de trabalho ou atividade profissional?	15
29-Há preferência na admissão de um trabalhador cujo contrato de trabalho a termo (a prazo) chegou ao fim?	15
30- A que entidades deve o empregador comunicar a realização e o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo (a prazo)?	16
31-Quais são os elementos escritos obrigatórios que devem constar de contrato a termo?	16
32-Quais as informações que devem ser prestadas pelo empregador no âmbito da contratação a termo?	16
33-Qual o valor da compensação a que o trabalhador tem direito por caducidade do contrato de trabalho a termo?	17
34-O que é o período experimental?	17
35-É possível haver redução ou exclusão do período experimental em contratos com e sem termo?	17

1-O que é um contrato de trabalho?

Um contrato de trabalho é um acordo pelo qual o trabalhador se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade ao empregador ou a vários empregadores, na organização e sob a autoridade deste(s).

(artigo 11.º do Código do Trabalho)

2-O contrato de trabalho tem que ser escrito?

Não. De acordo com o artigo 110.º do Código do Trabalho), o contrato de trabalho pode ser verbal. Só tem que ser efetuado por escrito quando a Lei o determinar, como, por exemplo, nos seguintes casos:

- Contrato de trabalho a termo (a prazo), salvo os de muito curta duração - artigos 141.º n.º 1 e 142.º do Código do Trabalho;

- Contrato de trabalho a tempo parcial (part time) - artigo 153.º n.º 1 do Código do Trabalho;
- Contrato de teletrabalho - artigo 166.º n.º 4 do Código do Trabalho;
- Contrato de trabalho temporário - artigo 181.º n.º 1 do Código do Trabalho;
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária artigo 183.º n.º 1 do Código do Trabalho;
- Contrato de trabalho intermitente - artigos 157.º e 158.º n.º 1 do Código do Trabalho;
- Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro que deverá ser comunicado à Segurança Social.

(artigo 5.º n.º 1 do Código do Trabalho)

3-Quando é que se pode presumir a existência de um contrato de trabalho?

Quando na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma (horário de trabalho);
- Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma (retribuição);
- O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

(artigo 12.º do Código do Trabalho)

4-O trabalhador tem algum dever de informação para com o empregador?

Sim. O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

Quando haja alguma alteração à informação prestada, o trabalhador deve informar o empregador até à data em que a alteração começa a produzir efeitos.

(artigo 109.º do Código do Trabalho)

5-O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre o conteúdo do contrato de trabalho?

Sim. O empregador deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, bem como prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações: 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;

1-O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

2-A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;

3-A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

4-Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

5-A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

6-Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

7-O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;

8-O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;

9-O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

10-O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;

11-A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;

12-No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;

13-A duração e as condições do período experimental, se aplicável;

14- O direito individual a formação contínua;

15-No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º;

16-Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;

17-Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

(artigo 106.º do [Código do Trabalho](#))

6-Pode ser celebrado contrato de trabalho por meios eletrónicos?

Sim, ainda que não possa ser imposta esta forma, podendo o trabalhador solicitar a celebração do contrato de trabalho por meios tradicionais. No contrato celebrado por meios eletrónicos são necessárias as assinaturas do empregador e do trabalhador legalmente exigíveis.

Saiba mais sobre [assinaturas eletrónicas](#).

(artigo 3.º do [Decreto-Lei n.º 12/2021, de 9 de fevereiro](#))

7-Como deve o empregador prestar a informação?

A informação deve ser prestada por escrito, em suporte papel ou formato eletrónico, podendo constar de um só ou vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador. Se a informação for prestada por mais do que um documento, devem constar de um único documento os elementos relativos à identificação da empresa, local de trabalho, categoria e funções do trabalhador, data da celebração do contrato e produção de efeitos, termo estipulado e duração previsível, retribuição, período normal de trabalho e regime de trabalho suplementar e de organização por turnos, bem como sobre a duração e condições do período experimental.

Quando o contrato de trabalho for reduzido a escrito ou for celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, o dever de informação considera-se cumprido, desde que deles constem os elementos mencionados na resposta anterior. O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações. As informações devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral [ACT].

(artigo 107.º do [Código do Trabalho](#))

8-Quando deve o empregador prestar a informação?

A informação relativa à identificação da empresa, local de trabalho, categoria e funções do trabalhador, data da celebração do contrato e produção de efeitos, termo estipulado e duração previsível, retribuição, período normal de trabalho e regime de trabalho suplementar e de organização por turnos, bem como sobre a duração e condições do período experimental, deve ser prestada até ao 7.º dia seguinte ao início da execução do contrato de trabalho.

As demais informações devem ser prestadas no prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato de trabalho.

(artigo 107.º, n.º 4 do Código do Trabalho)

9-O dever de informação também se aplica a trabalhadores cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa, mas que exerçam a sua atividade no território de outro Estado?

Nestas circunstâncias, e se a atividade no estrangeiro for exercida por período superior a um mês, o empregador deve prestar ao trabalhador, por escrito, e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
- b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
- c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
- d) Acesso a cuidados de saúde;
- e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- g) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

A informação referida nas alíneas b), c) ou e) pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem essas matérias.

(artigo 108.º do Código do Trabalho)

10-Quando haja alteração a algum dos elementos da informação prestada, o empregador tem o dever de comunicar essas mesmas alterações?

Sim. Havendo alteração de qualquer dos elementos da informação inicialmente prestada o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, no máximo, até à data em que a alteração começa a produzir efeitos.

Só não será assim nos casos em que a alteração resulte da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou de regulamento interno de empresa.

(artigo 109.º do Código do Trabalho)

11-No âmbito de plataforma digital quando é que se pode presumir a existência de um contrato de trabalho?

Quando na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

A plataforma digital:

1. fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
2. exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
3. controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
4. restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, quanto à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, quanto à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, e quanto à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
5. exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
6. seja a proprietária dos equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados ou os explore através de contrato de locação.

(artigo 12.º-A do Código do Trabalho)

12- Como são definidas as funções que o trabalhador deve desempenhar?

As funções a desempenhar são definidas por acordo entre empregador e trabalhador, devendo a descrição dessas mesmas funções ser feita:

- no contrato individual de trabalho;
- por remissão para categoria prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (clique [aqui](#));
- por remissão para regulamento interno da empresa.

(artigo 115.º do Código do Trabalho)

13-O que acontece se o trabalhador não tiver título profissional numa atividade que o exija?

A falta do título pode determinar a nulidade do contrato de trabalho, apesar deste ser válido em relação ao tempo em que tenha sido executado.

Saiba mais [aqui](#) (reconhecimento de qualificações profissionais).

(artigos 117.º e 122.º do Código do Trabalho)

14-Que funções deve o trabalhador desempenhar?

O trabalhador deve exercer as funções para as quais foi contratado (categoria profissional), podendo ainda desempenhar tarefas que sejam afins ou funcionalmente ligadas àquelas, desde que tenha qualificação adequada e não impliquem desvalorização profissional.

Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas as funções do mesmo grupo ou carreira profissional.

(artigo 118.º n.os 1 e 3 do Código do Trabalho)

15-O trabalhador pode baixar de categoria?

É proibido baixar a categoria do trabalhador.

Excecionalmente, por acordo, pode haver mudança do trabalhador para categoria inferior, motivada por necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pela ACT no caso de determinar diminuição da retribuição.

(artigo 119.º do Código do Trabalho)

16-O trabalhador pode exercer outras funções não incluídas na atividade contratada?

Sim, quando o interesse da empresa o exija e desde que não haja modificação substancial da posição do trabalhador. Esta situação não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis, se for o caso.

(artigo 120.º do [Código do Trabalho](#))

17-O que é um contrato de trabalho a termo (a prazo)?

É aquele cuja duração é determinada pelo empregador e/ou trabalhador em função de um prazo ou acontecimento.

Pode ser de dois tipos:

- A termo certo: tem definida uma duração certa, ou seja, um prazo para terminar, ainda que se possa renovar (por exemplo um contrato de trabalho por 6 meses);
- A termo incerto: a duração depende de um acontecimento com data incerta ou desconhecida à partida (por exemplo nos casos em que um trabalhador substitui outro que se encontra doente e não se sabe quando este pode regressar).

(artigo 140.º do [Código do Trabalho](#))

18-Em que situações pode um trabalhador ser admitido a termo?

Só pode ser efetuado um contrato de trabalho a termo para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período necessário às mesmas e em situações de redução de risco empresarial e/ou medidas de fomento e criação de emprego.

Consideram-se necessidades temporárias da empresa, nomeadamente:

-Substituição direta ou indireta de trabalhador que está ausente por:

- . estar temporariamente impedido de trabalhar;
- . estar a decorrer ação em tribunal para apreciação de despedimento;
- . estar em situação de licença sem retribuição.

- Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a trabalhar a tempo parcial por tempo determinado;

- Atividade sazonal ou outra com ciclo de produção variável;
- Acréscimo excepcional de atividade da empresa;

- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

Consideram-se medidas de redução do risco empresarial e/ou medidas de fomento e criação de emprego:

- Lançamento de nova atividade de duração incerta, nos 2 anos posteriores à verificação do facto;
- O início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos 2 anos posteriores à verificação do facto;
- Desempregados de muito longa duração (pessoas com 45 anos de idade ou mais e em situação de desemprego há 25 meses ou mais, Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho).

(artigo 140.º do Código do Trabalho)

19-Como deve ser indicado o prazo e motivo justificativo no contrato de trabalho a termo (a prazo)?

A indicação do motivo deve ser feita com a descrição expressa dos factos que justificam o prazo (duração) do contrato. Não é suficiente transcrever ou identificar os artigos da legislação. O motivo da justificação deve permitir estabelecer uma relação com o prazo indicado, por forma a aferir se o mesmo é verdadeiro.

(artigo 141.º n.º 3 do Código do Trabalho)

20-O que é um contrato de trabalho a termo (a prazo) de muito curta duração?

É um contrato de duração não superior a 35 dias e que não deve ultrapassar os 70 dias por ano civil, realizado para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo.

Não é obrigatório ser escrito, mas o empregador deve comunicar à Segurança Social a sua realização e o local de trabalho, através de formulário eletrónico.

Em caso de incumprimento destas regras, considera-se que o contrato tem um prazo de 6 meses.

Para mais informação pode consultar o guia prático da Segurança Social sobre esta matéria.

(artigo 142.º do Código do Trabalho)

21- Qual é a duração máxima de um contrato de trabalho a termo certo?

A duração não pode ser superior a 2 anos, incluindo renovações. Para contratos efetuados até 30 de setembro de 2019, em situações de necessidade temporária da empresa, a duração máxima é 3 anos, incluindo renovações.

(artigo 148.º n.º 1 do Código do Trabalho e artigo 11.º, n.º 4, da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

22-O contrato de trabalho a termo certo pode ter uma duração inferior a 6 meses?

Sim, mas só nas seguintes situações:

- Substituição direta ou indireta de trabalhador que está ausente por:
 - . estar temporariamente impedido de trabalhar;
 - . estar a decorrer ação em tribunal para apreciação de despedimento;
 - . estar em situação de licença sem retribuição.
- Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a trabalhar a tempo parcial por tempo determinado;
- Atividades sazonais ou outras com ciclo de produção variável;
- Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

O contrato com duração inferior a 6 meses feito fora destas situações considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

A duração dos contratos não pode ser inferior à duração prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

(artigos 148.º n.º 2, 140.º n.º 2 al. a) a g) do Código do Trabalho)

23-O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado?

Sim, desde que se mantenha o motivo que lhe deu origem. Em regra, o contrato renova-se automaticamente no final do prazo por igual período ou outro período que seja acordado. Se houver acordo escrito entre empregador e trabalhador o contrato pode não estar sujeito a renovação.

(artigo 149.º n.os 1, 2 e 3 do Código do Trabalho)

24-Quantas vezes pode o contrato de trabalho a termo ser renovado?

O contrato de trabalho a termo pode ser renovado, no máximo, 3 vezes. Considera-se como um único contrato aquele que tenha tido uma ou mais renovações. Já a duração total das renovações não pode ser superior ao prazo inicial do contrato.

A duração máxima do contrato a termo (duração inicial mais renovações) não pode ser superior a 2 anos.

Exemplo 1

Um contrato com duração (inicial) de 6 meses pode renovar-se 3 vezes se o período total das respetivas renovações não exceder aquele limite, ou seja, pode ser renovado:

- 1 vez por igual período de 6 meses

ou

- 2 vezes por 3 meses em cada renovação ($3 + 3 = 6$)

Exemplo 2

Um contrato com duração de 1 ano só pode renovar-se uma vez por igual período de 1 ano, uma vez que atinge o limite máximo de dois anos.

ou

- 2 vezes por 6 meses

(artigo 149.º n.º 4 do Código do Trabalho)

25-O que acontece se o contrato a termo certo ultrapassar o prazo de duração máxima ou o número de renovações permitidas?

O contrato considera-se sem termo (efetivo), contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação do trabalho.

(artigo 147.º n.º 2 al. b) do Código do Trabalho)

26-Qual a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto?

Até 4 anos.

Para contratos efetuados até 30 de setembro de 2019: até 6 anos.

(artigo 148.º, n.º 5, do Código do Trabalho e artigo 11.º, n.º 4, da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

27-O que acontece se o contrato a termo incerto ultrapassar o prazo de duração máxima?

O contrato considera-se sem termo (efetivo).

O mesmo sucede se o trabalhador continuar a trabalhar após a data de fim do contrato indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após o fim do contrato.

(artigo 147.º n.º 2 alíneas b) e c) do Código do Trabalho)

28-Se o empregador não renova um contrato a termo a um trabalhador pode admitir novo trabalhador para o mesmo posto de trabalho ou atividade profissional?

A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato a termo ou de trabalho temporário, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade. O empregador pode fazê-lo apenas após o decurso de um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações. Esta regra não é aplicável nas seguintes situações:

- Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;
- Atividade sazonal.

(artigo 143.º do Código do Trabalho)

29-Há preferência na admissão de um trabalhador cujo contrato de trabalho a termo (a prazo) chegou ao fim?

Sim, na celebração de contrato sem termo para funções idênticas às que desempenhou e desde que esteja em igualdade de condições com outros candidatos. O trabalhador tem este direito de preferência nos 30 dias após o fim do contrato.

(artigo 145.º do Código do Trabalho)

30- A que entidades deve o empregador comunicar a realização e o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo (a prazo)?

A celebração do contrato deve ser comunicada:

- à comissão de trabalhadores e à associação sindical se o trabalhador for filiado, no prazo máximo de cinco dias úteis;
- à ACT aquando do preenchimento do Relatório Único (anualmente).

O motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo (a prazo) deve ainda ser comunicado à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com a antecedência mínima de 5 dias úteis à data do início do aviso prévio, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental. Sobre a comunicação à CITE, clique [aqui](#).

(artigo 144.º, n.º 1, 2 e 3 do Código do Trabalho)

31-Quais são os elementos escritos obrigatórios que devem constar de contrato a termo?

No contrato de trabalho a termo devem constar:

- a identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes contraentes;
- a atividade do trabalhador e retribuição;
- o local e período normal de trabalho
- a data de início do trabalho;
- a indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- a data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

(Código do Trabalho)

32-Quais as informações que devem ser prestadas pelo empregador no âmbito da contratação a termo?

O empregador deve comunicar a celebração do contrato a termo com indicação do respetivo fundamento legal e a cessação do mesmo:

- no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e à associação sindical se o trabalhador for filiado;
- ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral [ACT] os elementos a que se refere o número anterior - no Relatório Único (anualmente);

Em caso de cessação, o empregador deve, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, comunicar à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE] o motivo da não renovação de contrato de trabalho, sempre que estiver em causa:

- uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante,
- um trabalhador no gozo de licença parental,
- um trabalhador cuidador.

(artigo 144.º, n.º 1, 2 e 3 do Código do Trabalho)

33-Qual o valor da compensação a que o trabalhador tem direito por caducidade do contrato de trabalho a termo?

No caso de cessação de contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) após 30 de abril de 2023, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. (cfr. artigo 35.º, n.º 1, 2 e n.º 6 da Lei n.º 13/2023).

O património da empresa responde pelo valor da compensação.

(artigos 344.º e 345.º do Código do Trabalho)

34-O que é o período experimental?

É o período inicial de execução do contrato, durante o qual empregador e trabalhador avaliam o interesse na manutenção da relação de trabalho.

(artigo 111.º do Código do Trabalho)

35-É possível haver redução ou exclusão do período experimental em contratos com e sem termo?

O período experimental pode ser:

- reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

- reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, ainda que celebrado com empregador diferente, mas que tenha sido de duração igual ou superior a 90 dias, nos casos de contrato sem termo celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração;

- reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.

(Código do Trabalho)

36-O período experimental conta para efeitos de antiguidade?

Sim. A antiguidade do trabalhador inicia-se no primeiro dia do período experimental. O tempo em que o trabalhador “está à experiência” conta para a duração do contrato de trabalho.

(artigo 112.º n.º 6 do Código do Trabalho)

37-Desde quando é se começa a contar o período experimental?

A contagem faz-se a partir do início da prestação de trabalho do trabalhador, de forma contínua em dias seguidos.

O tempo correspondente às ações de formação determinadas pelo empregador conta para o período experimental, desde que não ultrapasse metade da sua duração.

(artigo 113.º n.º 1 do Código do Trabalho)

38-Os dias de falta ao trabalho devem contar-se para efeitos de período experimental?

Os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato, não se contam para efeitos da duração do período experimental.

(artigo 113.º n.º 2 do Código do Trabalho)

39-No decurso do período experimental o empregador está obrigado a avisar previamente o trabalhador da sua intenção de fazer cessar o contrato de trabalho?

Sim, nos seguintes casos:

- Quando o período experimental tenha durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato de trabalho por parte do empregador depende de aviso prévio ao trabalhador de 7 dias;
- Quando o período experimental tenha durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio ao trabalhador de 30 dias.

O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto determina o pagamento da retribuição correspondente aos dias de aviso prévio em falta.

(artigo 114.º do Código do Trabalho)

40-Durante o período experimental o empregador pode cessar o contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de um trabalhador no gozo de licença parental ou de um trabalhador cuidador?

Sim, pode; todavia, o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE] a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de um trabalhador cuidador.

(artigo 114.º n.º 5 do Código do Trabalho)

41-A denúncia de contrato durante o período experimental é comunicada a algum serviço público?

Sim. Quando a iniciativa da denúncia seja do empregador e esteja em causa a cessação do:

- contrato de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de um trabalhador no gozo de licença parental, o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE] a denúncia do contrato de trabalho (cfr. n.º 6 do artigo 114.º);
- contrato de trabalho de trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, o empregador deve comunicar a cessação do contrato ao serviço

com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral [ACT] nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho, mediante formulário eletrónico.

(cfr. subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º e n.º 6 do artigo 114.º do Código do Trabalho)

42-A exclusão do período experimental pode ocorrer independentemente da vontade do empregador?

Sim. No caso de o empregador não cumprir o dever de informação sobre a duração e as condições do período experimental, até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se ter sido acordada a sua exclusão.

(artigo 111.º, n.º 4 do Código do Trabalho)

43-O que é uma plataforma digital?

Para efeitos do Código do Trabalho, e da presunção de existência de contrato de trabalho, entende-se por plataforma digital:

- a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância;
- através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática;
- a pedido de utilizadores; e
- cujos serviços envolvam, como elemento necessário e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

A presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital aplica-se:

- independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico;
- às atividades de plataformas digitais, designadamente as que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

(artigo 12.º-A do Código do Trabalho)

44-No âmbito de plataforma digital quando é que se pode presumir a existência de um contrato de trabalho?

Quando na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

A plataforma digital:

- fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, quanto à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, quanto à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, e quanto à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
- seja a proprietária dos equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados ou os explore através de contrato de locação.

45-A presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital pode ser afastada?

A presunção pode ser ilidida (afastada) nos termos gerais. Se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata, a presunção de contrato de trabalho poderá ser afastada.

A plataforma digital pode também invocar que a atividade é prestada a pessoa singular ou coletiva que atue como seu intermediário para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores. Nesta situação, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário, aplica-se igualmente, com as necessárias

adaptações, a presunção de contrato de trabalho, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

(artigo 12.º-A, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho)

46-Em caso de reincidência do empregador que sanções acessórias podem ser aplicadas?

1. Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;
2. Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

(artigo 12.º-A, n.º 11 do Código do Trabalho)

47-Quem pode ser responsável por créditos ao trabalhador?

São solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos:

- A plataforma digital; e
- A pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores;
- Os gerentes, administradores ou diretores, da plataforma ou do intermediário, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

(artigo 12.º-A, n.º 8 do Código do Trabalho)

48-Que direitos se aplicam a um trabalhador no âmbito de plataforma digital?

Quando se considere que existe um contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente:

- em matéria de acidentes de trabalho;
- cessação do contrato;
- proibição do despedimento sem justa causa;
- remuneração mínima;
- férias;
- limites do período normal de trabalho;
- igualdade e não discriminação.

(artigo 12.º-A, n.º 9 do Código do Trabalho)

49-Pode haver tratamento diferenciado no âmbito de plataforma digital?

A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade em plataforma digital, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

(artigo 12.º-A, n.º 7 do Código do Trabalho)