

Contratação de trabalhadores e de estagiários: principais opções

David Carvalho Martins

Advogado responsável pela área de Direito do Trabalho da Gómez-Acebo & Pombo em Portugal

Inês Garcia Beato

Advogada da área de Direito do Trabalho da Gómez-Acebo & Pombo em Portugal

1. CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO OU SEM TERMO

Casos	Modalidade <i>standard</i> / residual.
Forma	Escrita ou verbal.
Duração	Indeterminada.
Período experimental	<ul style="list-style-type: none"> — 90 dias: generalidade dos casos; — 180 dias: funções de confiança/cargos de complexidade técnica/elevado grau de responsabilidade/especial qualificação; — 240 dias: cargo de direção/quadro superior.
Modalidades de cessação	<ul style="list-style-type: none"> — Acordo de revogação; — Despedimento com justa causa pelo empregador; — Despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação; — Resolução com justa causa pelo trabalhador; — Denúncia pelo trabalhador (com ou sem aviso prévio); — Caducidade por encerramento da empresa, morte do empregador ou reforma do trabalhador; — Impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva, de o trabalhadores prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber.
Contingência	Maior rigidez na cessação promovida pelo empregador.

2. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

2.1. Contrato de Trabalho a Termo Certo

Casos	<p>Satisfação de necessidade temporária da empresa, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Substituição direta e indireta de trabalhadores ausentes, temporariamente impedidos de trabalhar ou relativamente aos quais esteja em curso uma ação judicial de impugnação de despedimento; b) Substituição de trabalhador em situação de licença sem vencimento ou de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho parcial; c) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado; d) Acréscimo excecional da atividade da empresa; e) Execução de tarefa ocasional ou serviço precisamente determinado e não duradouro; f) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária e respetivos projetos ou atividades complementares de controlo e acompanhamento; g) Lançamento de nova atividade de duração incerta e início de laboração de empresa com menos de 750 trabalhadores; h) Admissão de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou outra prevista na lei.
Forma	Escrita, com conteúdo mínimo obrigatório.
Duração	<p>Máximo de 3 renovações, não podendo exceder:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 18 meses (trabalhador à procura de primeiro emprego); – 2 anos a contar do início de atividade/laboração (al. g) acima); – 3 anos (regra). <p>Renovação extraordinária até 12 meses dos contratos a termo que atinjam o seu limite máximo de duração até 8.11.2015.</p>
Período experimental	<ul style="list-style-type: none"> – 30 dias: contratos de duração igual ou superior a 6 meses; – 15 dias: contratos de duração inferior a 6 meses.

2.2. Contrato de Trabalho a Termo Incerto

Casos	<p>Satisfação de necessidade temporária da empresa, nomeadamente:</p> <p>a) Substituição direta e indireta de trabalhadores ausentes, temporariamente impedidos de trabalhar ou relativamente aos quais esteja em curso uma ação judicial de impugnação de despedimento;</p> <p>b) Substituição de trabalhador em situação de licença sem vencimento;</p> <p>c) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;</p> <p>d) Acréscimo excecional da atividade da empresa;</p> <p>e) Execução de tarefa ocasional ou serviço precisamente determinado e não duradouro;</p> <p>f) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária e respetivos projetos ou atividades complementares de controlo e acompanhamento.</p>
Forma	Escrita, com conteúdo mínimo obrigatório.
Duração	Limite máximo de duração: 6 anos.
Período experimental	<ul style="list-style-type: none"> — 30 dias: contratos cuja duração ultrapasse 6 meses; — 15 dias contratos cuja duração previsível não ultrapasse 6 meses.

2.3. Cessação

- Caducidade pela verificação do termo;
- Caducidade por encerramento da empresa, morte do empregador ou reforma do trabalhador;
- Por impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- Acordo de revogação;
- Despedimento com justa causa pelo empregador;
- Despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação;
- Resolução com justa causa pelo trabalhador;
- Denúncia pelo trabalhador (com ou sem aviso prévio).

2.4. Contingências

Risco de conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado ou sem termo: celebração fora dos casos previstos na lei / ultrapassagem dos limites máximos de duração / inobservância de forma escrita.

A comunicação de caducidade, nestes casos, pode constituir um despedimento ilícito, com os seguintes efeitos:

- Indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais;

- Reintegração do trabalhador ou indemnização em substituição da reintegração (entre 15 e 45 dias ou, em certos casos, entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano/fração de antiguidade);
- Pagamento de remunerações intercalares.

Condenação no pagamento de uma coima a variar entre € 2.040,00 e € 61.200,00, pela prática de uma contraordenação muito grave, correspondente à celebração indevida de contrato de trabalho a termo.

3. CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Casos	Prestação de trabalho de acordo com um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. O trabalho pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou o ano, mediante acordo.
Forma	Escrita, com conteúdo mínimo obrigatório.
Duração	Determinada ou indeterminada.
Período experimental	<ul style="list-style-type: none"> — Contrato de trabalho a tempo parcial por tempo indeterminado ou sem termo: ver 1 <i>supra</i>; — Contrato de trabalho a tempo parcial a termo: ver 2.1 e 2.2 <i>supra</i>;
Modalidades de cessação	<ul style="list-style-type: none"> — Contrato de trabalho a tempo parcial por tempo indeterminado ou sem termo: ver 1 <i>supra</i>; — Contrato de trabalho a tempo parcial a termo: ver 2.3 <i>supra</i>.
Contingência	Risco de conversão em contrato de trabalho a tempo completo: falta de indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo / inobservância de forma escrita.

4. CONTRATO DE COMISSÃO DE SERVIÇO

Casos	<ul style="list-style-type: none"> — Cargo de administração ou equivalente; — Cargo de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor geral ou equivalente; — Funções de secretariado pessoal de titular dos cargos mencionados; — Funções cuja natureza suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia, havendo estipulação nesse sentido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável. — Pode ser celebrado com trabalhador da empresa (comissão interna) ou outro admitido para o efeito (comissão externa).
Forma	Escrita, com conteúdo mínimo obrigatório.
Duração	Indeterminada.

Período experimental	— Até 180 dias, mas depende de estipulação expressa no contrato.
Modalidades de cessação	Para além dos casos acima previstos para cessação de contrato de trabalho sem termo (ver 1 supra), cumpre referir a possibilidade de cessação do trabalho em comissão de serviço mediante aviso prévio por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até 2 anos ou período superior, respetivamente.
Contingência	Risco de conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado ou sem termo: celebração fora dos casos previstos na lei / inobservância de forma escrita / falta de indicação do cargo ou das funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço. Neste caso, a cessação do contrato pode constituir um despedimento ilícito com os efeitos referidos em 2.4 <i>supra</i> .

5. CONTRATO DE ESTÁGIO

Casos	Formação prática em contexto de trabalho destinada a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconversão para a vida ativa de forma mais célere e fácil ou a obtenção de uma formação técnico-profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício da profissão.
Forma	Escrita, com conteúdo mínimo obrigatório.
Duração	Duração máxima: 12 meses. Estágio de muito curta duração: duração igual ou inferior a 3 meses (neste caso pode ser não remunerado).
Período experimental	Não aplicável.
Modalidades de cessação	— Acordo; — Caducidade pelo decurso do prazo, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de qualquer das partes e por faltas do estagiário; — Resolução por incumprimento do contrato (pré-aviso de 15 dias).
Contingência	Risco de conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado ou sem termo: celebração fora dos casos previstos na lei / ultrapassagem do período de duração do estágio / inobservância de forma escrita. Neste caso, a cessação do contrato pode constituir um despedimento ilícito com os efeitos referidos em 2.4 <i>supra</i> .

O conhecimento dos modelos contratuais mais utilizados para a contratação de trabalhadores e estagiários permite reduzir as contingências laborais indesejadas, mas não dispensa a consulta da lei e dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

Esta Atualidade Laboral foi preparada em fevereiro de 2015, não dispensa a consulta dos documentos citados, destina-se a ser distribuída a Clientes e Colegas e contém informação de carácter geral e abstrato. A informação disponibilizada não constitui uma consulta jurídica e não deve servir de apoio a qualquer decisão sem aconselhamento profissional qualificado sobre um caso concreto.

Esta Atualidade Laboral não pode ser considerada como uma oferta ou um incentivo a qualquer pessoa para investir em Portugal.

O conteúdo desta Atualidade Laboral não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, por qualquer meio, sem o consentimento prévio por escrito de Gómez-Acebo & Pombo.

Para mais informação consulte o nosso site www.gomezacebo-pombo.com
ou contacte-nos através do seguinte endereço de email: dcmartins@gomezacebo-pombo.com.

Barcelona | Bilbao | Madrid | Valência | Vigo | Bruxelas | Lisboa | Londres | Nova Iorque