

**Assunto:** Mais um Modelo de Contrato de Trabalho.  
Contrato de Trabalho, **Modo Definitivo** (tempo indeterminado).

Também chamado Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, previsto no Código do Trabalho, artigo 110. Não utilizar esta designação.

A presente Circular, para apresentação do mesmo, vamos tratar quase em exclusivo, de um problema que surge sobre a **FORMA** deste tipo de Contrato.

Tal problema surge da redação daquele art. 110, o qual uma Subsecção cujo título é: “FORMA DE CONTRATO DE TRABALHO”, contém o referido art.º 110, nos termos seguintes:

#### ARTIGO 110

##### Regra Geral sobre a Forma de Contrato de Trabalho

O Contrato de Trabalho **não** depende da observância de forma especial, salvo quando a Lei determinar o contrário.

O que para um leigo, e uma leitura apressada quererá dizer, que “posso admitir um trabalhador a modo definitivo e não necessito de documentar o mesmo com um contrato de trabalho, **escrito**.”

Ora, tal decisão é errada e pode trazer graves consequências, para a Empregadora (a Empresa). Esclarecemos:

Efetivamente o Código, quando exige contrato de trabalho escrito, refere-se o expressamente na regulamentação do mesmo. Por exemplo:

— Se for ver o artigo 141, n.º 1, CT, que ao Contrato a Termo Resolutivo Certo ou Incerto (Contrato a Termo), refere imperativamente:

“ 1 – O Contrato de Trabalho a Termo está sujeito a forma escrita, (etc.)”

vejamos outro exemplo: a celebração de um contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro. Determina em termos imperativos no n.º 1, art.º 5, CT:

“ O contrato de trabalhador estrangeiro está sujeito a forma escrita (etc.)”

Portanto, embora seja certo que o Artigo 110 refere que o CT não depende de observância de forma especial, o que não é o mesmo que não depende de ser ou não reduzido a escrito, o certo é que,

O CONTRATO DE TRABALHO, modo definitivo deve ser lavrado por escrito, se quiser, utilizando o MODELO que juntamos.

**É natural que pergunte:** porque razão está a impor essa obrigação, quando do artigo 110, parece dispensar esse documento?

Pelo seguinte: o Artigo 106, Código Trabalho, trata do “**DEVER DE INFORMAÇÃO**”. Ora, como diz o Artigo 232, do Código Civil, o dever de informação:

“ O contrato não fica concluído enquanto as partes não houverem acordado em todas as cláusulas sobre as quais qualquer delas tenha julgado necessário o acordo”.

E, por seu lado, o n.º 3, do artigo 106, CT, é bastante claro quando refere, não deixando dúvidas, porquanto é um preceito imperativo (deve prestar)

“ 3 – O Empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações”  
as quais constam das 17 alíneas que constituem este n.º 3. Acontece que,

Essas informações e algumas outras vão constituir o clausulado do Contrato de Trabalho, pelo que, se não as prestar ao trabalhador, **por escrito**, comete contraordenação GRAVE, o que implica “coima” elevada, --- n.º 5, art.º 106, CT. Portanto,

Se não transmitir ao trabalhador essas informações por meio de um Contrato de Trabalho, terá de o fazer por qualquer outro meio, o que aliás já está indicado no Artigo 107, CT:

“ 1 – A informação prevista no artigo anterior (art.º 106) deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou vários documentos (etc.)”. Logo,

O Sr. Avençado, ou

- Lavra o Contrato de Trabalho, por escrito, incluindo toda a informação prevista no n.º 3, art.º 106, CT; ou,
- Terá de lavrar um documento, a que pode chamar INFORMAÇÃO, com toda a informação expressa no n.º 3, artigo 106, CT. Na nossa opinião,

E, em face do exposto, é de celebrar logo o contrato de trabalho, modo DEFINITIVO, por escrito, de onde se procurou preencher com toda a informação considerada obrigatória, que pode ir além da indicada no n.º 3, art.º 106, CT.

NOTE, que o Contrato ou a Informação, nos termos da alínea a), do n.º 4, do art.º 107, CT, **deve ser comunicada** ao Trabalhador,

“ a) – Até ao sétimo (7.º) dia subsequente ao início da execução do contrato (...)”.



## Carlos F. Santos Carvalho

O original do Contrato de Trabalho deverá ser arquivado na pasta arquivo próprio de cada Trabalhador, sendo o documento de abertura o Contrato de Trabalho, o mais importante.

Naturalmente, o Sr. Avençado procederá como considerar mais conveniente, desde que até ao 7.º dia do início da execução do Contrato tenha lavrado documento **com a informação** devida ao Trabalhador contratado, a modo **DEFINITIVO**, (ou, por simples informação, o que não aconselhamos).



Junta-se: minuta do Contrato de Trabalho a modo definitivo.

