

Ano 2022

Circular nº53-D/2022

MODELOS

Assunto: NOVOS modelos de contratos, de índole laboral.
Contrato de Trabalho Definitivo (por tempo indeterminado).

É do art.º 110, do Código Trabalho (CT):

“ O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário”.

sendo que a definição de “forma”, na definição do Prof. Rui Alarcão é:

“ Uma certa e determinada figuração exterior prescrita para a declaração”.

Como se compreende, os termos do art.º 110, CT, é interpretado pelos leigos como querendo dizer:

“ O contrato de trabalho não obriga à sua redução a escrito”.

Nada mais FALSO. Se o Sr. Industrial celebra e assina contratos por escrito por tudo e por nada, porque razão não havia de celebrar o Contrato de Trabalho...por escrito?!

Portanto, se é verdade que o Contrato de Trabalho, a Termo Resolutivo, Certo e Incerto, tem de ser reduzido a escrito, --- e estes contratos mais não são que “modalidades” do Contrato de Trabalho ---, habitua-se à ideia:

CONTRATO DE TRABALHO, seja definitivo ou a termo, devo reduzir a escrito.

O que efectivamente não existe, para o Contrato de Trabalho é um “modelo” certo e determinado. Para aquilo a que o Prof. Castro Mendes rotula de “forma legal”, como sendo:

“ É o que é exigido por lei para certo tipo de negócio jurídico”.

mas, terá sempre:

- 1.º - Celebrar um contrato de trabalho, por escrito, quando se admite um trabalhador;
- 2.º - Esse contrato terá de conter, em obediência ao “dever de informação”, pelo menos as informações constantes das 11 alíneas do n.º 3, do art.º 106, CT; e, a partir de 1 Agosto 2022, algumas mais que constam do art.º 4, da Directiva 2019/1152, de 20 Junho 2019. Se,
- 3.º - Não quiser fazer o contrato de trabalho, por escrito, então está obrigado a entregar ao Trabalhador admitido, por escrito, a “INFORMAÇÃO” com todas essas informações. Ou seja,

Quer opte:

- pelo “Contrato de Trabalho”, por escrito, --- que não tem um modelo legal ---, mas que contém obrigatoriamente a “informação” exigida no n.º 3, art.º 106, CT; mais, a que agora resulta do art.º 4, da Directiva 2019/1152; ou,
- pela “Informação”, por escrito, --- que também não tem um modelo legal ---, mas que contém obrigatoriamente a “informação” exigida no n.º 3, art.º 106, CT; mais, a que agora resulta do art.º 4, da Directiva 2019/1152.

O certo é que não foge à obrigação de celebrar um escrito, prestado por **meio** de: contrato de trabalho; ou, informação, sem forma legal, mas que obrigatoriamente deve conter a informação exigida pelo Código e pela Directiva.

Esta a n/ opinião. Vai daí,

Para não praticar uma contraordenação grave, --- n.º 5, do art.º 107, CT ---, a que corresponde uma “coima” grave, logo, muitos Euros em causa,

Vamos fornecer-lhe, em ANEXO, um modelo de:

CONTRATO DE TRABALHO, definitivo

como é costume dizer, “como manda a sapatilha”, cuja utilização aconselhamos. E,

MUITO IMPORTANTE, não esqueça que, agora,

Para cumprimento do n.º 1, do artigo 5, da Directiva 2019/1152, esse contrato de trabalho; ou, informação, sempre por escrito, deve ser entregue ao Trabalhador “ (...) entre o primeiro dia de trabalho e, o mais tardar, o sétimo dia de calendário”.

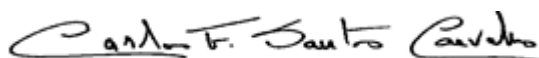
Assim

A minuta que agora apresentamos vai substituir a que o Sr. Avençado tinha, e utilizava (?), por nós fornecida. Claro, se preferir um qualquer outro modelo, é livre de o fazer.

ACTUALIZE o seu cardápio de modelos, com mais este modelo, agora, do

CONTRATO DE TRABALHO, DEFINITIVO (por tempo indeterminado)

A acompanhar o modelo desta modalidade de contrato de trabalho, vão umas instruções cuja leitura solicitamos.



INSTRUÇÕES

– Para o Contrato de Trabalho, DEFINITIVO (por tempo indeterminado) –

— Cláusula 1.^a, n.º 2 – a data que consta a final deve ser sempre, no mínimo, 5 dias antes do início da vigência do Contrato.

— Cláusula 2.^a – o período experimental pode ir de 90 a 240 dias, neste tipo de Contrato, --- vide arts. 111 a 114, CT.

O prazo do período experimental depende da classificação profissional do trabalhador, --- n.º 1, art.º 112, CT.

O período experimental pode ser excluído por acordo, --- n.º 3, art.º 111, CT.

— Cláusula 3.^a – a categoria profissional tanto pode estar prevista no CCT, do Sector (Categoria institucionalizada); como recolhida na CNP (Classif. Nacional Profissões), por ex.

— Cláusula 4.^a – as indicações previstas no n.º 7, Directiva (UE) 2019/1152, poderá solicitar-nos.

— Cláusula 5.^a – poderá pôr o horário que acordar com o Trabalhador, desde que respeite os limites diários e semanais.

O horário acordado tem de ter reprodução no MAPA DE HORÁRIO, afixado.

Sempre que o Trabalhador faça horas suplementares; ou, tenha isenção devem essas verbas estar individualizadas/destacadas, no recibo de remuneração.

— Cláusula 6.^a – a retribuição do trabalhador será, no mínimo, igual à “retribuição mínima mensal” (ordenado mínimo) de cada ano, mesmo que o CCT do Sector indique valor inferior.

— Cláusula 9.^a – o “impedimento prolongado” é aquele que dura mais de 30 dias.

— Cláusula 12.^a – no que respeita à “protecção de dados”, e para não alongar mais o Contrato, foi posto apenas o essencial. Se quiser acrescentar algo mais, está livre de o fazer.

— Cláusula 18.^a – o seu conteúdo visa evitar problema com o chamado “Contrato de Adesão”. Tem todo o interesse em a manter.

— Cláusula 20.^a – as assinaturas a final são imprescindíveis. Como a cópia do Contrato é para estar nas mãos do trabalhador do 1.º ao 7.º dia de vigência do contrato, o mesmo deve estar assinado antes do início da execução do mesmo.

De igual importância a rubrica em todas as folhas restantes.

— Qualquer alteração ao Contrato deve revestir a forma de “ADENDA”. Se não souber fazer a “Adenda” é favor consultar-nos.

— Se tiver qualquer dúvida, é favor consultar-nos.

— Só fornecemos o modelo da “Informação” a solicitação do Sr. Avençado.

