

**ADVERTE-SE QUE A PRESENTE MINUTA CONSTITUI APENAS UM EXEMPLO PELO QUE DEVERÁ A MESMA SER ADAPTADA EM FUNÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES QUE, EM CONCRETO, FOR ACORDADO.**

**MINUTA CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO \***

**(De acordo com o Código do Trabalho - Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, com a respectiva Regulamentação – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho e com o Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector da Construção Civil e Obras Públicas, publicado no BTE n.º 13, 1ª Série, de 08.04.05)**

**Nota: Todas as indicações assinaladas em *itálico* são meramente informativas, destinando-se a uma melhor elaboração do contrato de trabalho. Assim, não devem ser transpostas para o seu clausulado final.**

ENTRE :

-----**1ª OUTORGANTE:** - ....., sociedade (*por quotas, anónima, ...*), com Sede na Rua ....., , n.º ....., na cidade de ....., inscrita nos serviços da Segurança Social sob o n.º....., pessoa colectiva/número de identificação fiscal ....., representada pelo sócio gerente (*administrador...*), Senhor ....., residente da Rua ....., n.º..... – ..... - ..... na cidade de .....

e

-----**2º OUTORGANTE:** - ..... (*estado civil*), residente na Rua ....., n.º ....., ....., ..... - ....., portador do Bilhete de Identidade n.º ....., emitido em .../.../..., pelo Arquivo de Identificação de ....., Contribuinte fiscal n.º .....

emitido em ..../...../....., pela Repartição de Finanças de ....., beneficiário n.º ....., da Segurança Social,

-----é celebrado o presente contrato de trabalho a termo incerto, nos termos das disposições conjugadas do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao Sector e das Leis n.º 99/2003, de 27 de Agosto e n.º 35/2004, de 29 de Julho e regido pelos termos e condições das cláusulas seguintes:

#### **PRIMEIRA**

O segundo outorgante é admitido ao serviço da primeira contraente, que se dedica à Indústria da Construção Civil e Obras Públicas, para exercer as funções de ....., com a categoria profissional de ....., que se caracteriza por ....., mediante a remuneração mensal de ..... (*Extenso – Nota: sendo o trabalhador contratado por tempo parcial tem direito à retribuição base prevista na lei para trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho*) e ..... (*extenso*) a título de subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivo. (*caso existam outras retribuições, devem estas ser referidas – Nota: caso se trate de um trabalhador a tempo parcial, o subsídio de refeição é pago por inteiro se o período de trabalho for igual ou superior a 5 horas e será proporcional ao período normal de trabalho se a prestação de trabalho diária for inferior a 5 horas*).

#### **SEGUNDA**

As descritas funções serão exercidas na ..... (*definição concreta do local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço, por exemplo, certa e determinada obra / sede da empresa*), sita na Rua ....., na freguesia de ....., concelho de ..... (**Nota importante:** *no caso de o motivo que justifica a celebração de contrato a termo incerto ser a execução de uma obra de construção civil, o contrato de trabalho durará por todo o tempo necessário para a conclusão dessa obra. Assim, se o trabalhador permanecer ao serviço da empresa depois de decorridos 15 dias depois do terminus da obra que motivou a sua contratação, considerar-se-á automaticamente, por força da Lei, que o aludido funcionário está vinculado à empresa por contrato sem termo.*)

### TERCEIRA

Durante os primeiros ..... (**trinta dias** caso se preveja que o contrato tenha uma duração superior a seis meses ou **quinze dias** caso se preveja que o contrato tenha uma duração inferior a seis meses) de

execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo, neste caso, lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

### QUARTA

O horário de trabalho, sem prejuízo da sua alteração nos termos e com os condicionalismos legais e dos princípios da adaptabilidade consagrados na Cláusula 8ª do CCT, para o Sector, mencionado na Cláusula 10ª, é o que se encontra em vigor para a primeira outorgante, e que a seguir se transcreve:

- Das ..... às ..... (*transcrever na íntegra o horário de trabalho. Nota: caso se trate de um trabalhador a tempo parcial, deverá ser também transcrito o horário de trabalho que o mesmo irá cumprir*).-----

### QUINTA

O segundo outorgante tem direito ao gozo de dois dias úteis de férias, por cada mês de duração do contrato, e ao correspondente subsídio de férias, de acordo com o estabelecido nas Cláusulas 48ª a 52ª do CCT e no artigo 214º n.º 1 da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e ao legal subsídio de Natal nos termos estabelecidos na Cláusula 40ª do CCT.

*(Caso o contrato tenha uma duração inferior a 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação. No caso de o contrato ter uma duração superior a 6 meses, o trabalhador terá direito ao gozo de 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, após 6 meses de completos de execução do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis).*

### SEXTA

O presente contrato terá início em ..../..../.... e caduca, mediante comunicação escrita da primeira outorgante ao segundo outorgante, para o que terá de respeitar os prazos previstos no n.º 1 do artigo

389º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (*7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou período superior*), assim que a obra sita na Rua ....., na freguesia de....., concelho de..... seja concluída (*Cf. Anotação da Cláusula 8ª*).

§ A caducidade do contrato, nos termos supra referidos, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias ou dois dias de retribuição base, proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, consoante o contrato tenha durado por período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, calculada segundo a fórmula prevista na Cláusula 37ª do CCT, calculando-se proporcionalmente a duração do contrato que corresponda a fracção de mês.

#### **SÉTIMA**

Para a rescisão deste contrato, por iniciativa de segundo outorgante, serão observados os prazos de aviso prévio estabelecidos no artigo 447º n.º 4 da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **OITAVA**

O presente contrato é celebrado devido a ..... (*indicação do motivo justificativo da celebração do contrato a termo incerto, em conformidade com os artigos n.ºs 129º e 143º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - cujo texto, para melhor compreensão se anexa – o qual só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que integram esse motivo, devendo a sua redacção estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado*).

#### **NONA**

O teor da celebração do presente contrato, bem como a sua cessação deverá ser comunicado, no prazo máximo de cinco dias úteis à comissão de trabalhadores e estruturas sindicais existentes na empresa, primeira outorgante (*caso estas existam*).

#### **DÉCIMA**

O Instrumento de Regulamentação Colectiva aplicável é Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector da Construção Civil e Obras Públicas, publicado no BTE n.º 13 – I Série, de 08.04.05.

**DÉCIMA PRIMEIRA**

O presente contrato produz efeitos a partir de ..... (*indicar data de início do trabalho*).

**DÉCIMA SEGUNDA**

O contrato ora celebrado será regulado nos casos omissos pelo supra citado Contrato Colectivo de Trabalho e pelas já mencionadas Leis n.º 99/2003, de 27 de Agosto e n.º 35/2004 de 29 de Julho.

**DÉCIMA TERCEIRA**

O Segundo Outorgante declara, nos termos e para os efeitos do disposto na al. a), n.º 2, do art. 2.º-C, do Decreto-Lei n.º 124/84, de 18 de Abril, aditado pelo Decreto-Lei n.º 14/2007, de 19 de Janeiro, que, à presente data, não se encontra a beneficiar de quaisquer prestações de desemprego ou de doença.

-----Feito em duplicado, depois de devidamente assinado, cada parte ficará com um exemplar, sendo o imposto de selo liquidado por meio de guia, na competente Repartição de Finanças.

Data .....

A Primeira Outorgante,

\_\_\_\_\_

O Segundo Outorgante,

\_\_\_\_\_

## **ANEXO:**

**Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto**

### **Artigo 129º**

#### **Admissibilidade do contrato**

1 - O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 - Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 - Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

### **Artigo 143.º**

#### **Admissibilidade**

Sem prejuízo do previsto no n.º 1 do artigo 129º, só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas seguintes situações:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

### **Artigo 144.º**

#### **Duração**

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

**Artigo 145º**  
**Contrato sem termo**

1 – Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2 – Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

**Decreto-Lei n.º 14/2007, de 19 de Janeiro**

**(que altera parcialmente o Decreto-Lei nº 124/84, de 18 de Abril, que regula as condições em que devem ser feitas as declarações do exercício de actividade dos trabalhadores e as condições e consequências da declaração extemporânea de períodos de actividade profissional perante a segurança social)**

**Artigos 2.º-A, B e C do Dec.-Lei nº 124/84, de 18.4 (na redacção dada pelo Dec.-Lei nº 14/2007, de 19.01)**

**Artigo 2.º-A**  
**Prova da admissão**

1 - As entidades empregadoras são obrigadas a entregar aos trabalhadores admitidos ao seu serviço uma declaração em que constem a data da admissão do trabalhador e os números de identificação da segurança social e fiscal da entidade empregadora.

2 - Nos casos em que a admissão seja efectuada no local onde os trabalhadores vão exercer a sua actividade e o mesmo não corresponda a estabelecimento da entidade empregadora, é admissível, como prova da data de admissão, o duplicado da declaração a que se refere o número anterior.

3 - A obrigação constante do n.º 1 considera-se cumprida, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, com a entrega ao trabalhador do exemplar do contrato no caso em que dele constem os elementos referidos.

**Art. 2.º-B**  
**Consequências da falta de comunicação ou de entrega da prova de admissão**

1 – Na falta de cumprimento das obrigações previstas nos artigos 2.º e 2.º-A presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no dia 1 do 6.º mês anterior ao da verificação do incumprimento, havendo lugar ao pagamento das contribuições à segurança social devidas desde essa data.

2 – Se, na data referida no número anterior, o trabalhador se encontrar a receber prestações de doença ou de desemprego e não tiver comunicado o início da actividade, presume-se que a prestação de trabalho ocorreu na data em que começaram a ser concedidas as referidas prestações, havendo lugar ao pagamento das contribuições devidas desde essa data.

3 – A presunção referida nos números anteriores é ilidível por prova de que resulte a data em que teve, efectivamente, início a prestação de trabalho.

4 – Sem prejuízo de outras sanções previstas na lei, o trabalhador é obrigado a devolver a totalidade dos montantes indevidamente recebidos, sendo a entidade empregadora solidariamente responsável pela sua devolução caso não fundamente e comprove o desconhecimento da situação de acumulação indevida de prestações de doença ou desemprego com rendimento de trabalho através da apresentação de uma das declarações prevista no artigo 2.º-C.

### **Artigo 2.º-C**

#### **Declaração relativa à relação prestacional do trabalhador com o sistema de segurança social**

1 – No acto de admissão de novos trabalhadores, as entidades empregadoras podem solicitar aos trabalhadores informação comprovativa da sua situação perante o sistema de segurança social, designadamente no âmbito da relação jurídica prestacional, sem prejuízo das obrigações previstas no presente decreto-lei e das consequências do seu incumprimento.

2 – A informação prevista no número anterior pode revestir as seguintes modalidades:

- a) Declaração escrita do trabalhador;
- b) Declaração dos serviços da segurança social obtida, preferencialmente, através do sistema de segurança social *online*.

3 – A declaração prevista na alínea b) do número anterior tem a validade de três meses a contar da data da sua emissão.

4 – As declarações previstas no n.º 2 não dispensam a entidade empregadora ou o trabalhador do cumprimento das obrigações previstas no presente decreto-lei nem excluem a aplicação do disposto nos artigos 2.º-B ou 11.º-B sempre que se verifique o incumprimento da obrigação de comunicação prévia.

## **NOTA:**

Por força do Decreto-Lei nº 14/2007, de 19 de Janeiro, que veio alterar parcialmente o Decreto-Lei nº 124/84, de 18 de Abril, tornou-se possível, para as entidades empregadoras, e para além das outras formas de comunicação já anteriormente previstas, passarem a efectuar as comunicações de admissão de trabalhadores *online*, através do sítio da Segurança Social na Internet.

Por outro lado, os empregadores têm de comunicar por escrito a cada trabalhador ao seu serviço os seus números de identificação da segurança social e fiscal e a data de admissão do trabalhador, sendo certo que esta comunicação pode considerar-se cumprida mediante a inserção de tais dados no contrato de trabalho.

Na falta de cumprimento destas obrigações, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação da sua actividade ao serviço da entidade faltosa no dia 1 do 6º mês anterior ao da verificação do incumprimento, havendo lugar ao pagamento de contribuições à segurança social devidas desde essa data. Porém, se nesse dia o trabalhador se encontrasse a receber prestações de doença ou de desemprego e não tiver comunicado o início da actividade, a liquidação de contribuições é devida desde o início de pagamento dessas prestações. E caso tenha havido recebimento por parte do trabalhador de prestações de desemprego ou doença, ele é obrigado a devolvê-las na totalidade, sendo o empregador solidariamente responsável pela sua devolução, caso não fundamente e comprove o desconhecimento da situação de acumulação indevida, através da apresentação de uma das declarações pertinentes.

A falta de declaração em tempo de início de actividade de novos trabalhadores constitui contra-ordenação punível com coima de 100 a 700 Euros, sendo elevada, nos seus limites mínimos e máximos, respectivamente, para 400 e 2500 Euros, caso a falta de declaração respeite a trabalhadores que se encontrem a beneficiar de prestações de desemprego. Todavia, estes valores serão reduzidos a metade nas situações em que o empregador fundamente o desconhecimento da situação através da apresentação de uma das declarações já referidas.

Por último, saliente-se que aos empregadores que beneficiem da actividade profissional de trabalhadores que se encontrem a receber prestações de desemprego, nos casos em que não comuniquem a sua admissão ou, tendo-o feito, não os incluam nas declarações de remuneração, pode ser aplicada, simultaneamente com a coima e por período até 2 anos, a sanção acessória de privação de acesso a medidas de apoio à contratação e a regimes especiais de isenção ou redução da taxa contributiva global.