

FILIPA MATIAS MAGALHÃES

MARIA LEITÃO PEREIRA

**MANUAL  
DE TRABALHO  
PARA O  
TERCEIRO  
SETOR**

**Prefácio de Patrícia Dias Seromenho**

(Provedora da Santa Casa da Misericórdia de Albufeira)

**VidaEconómica**

## PREFÁCIO

A obra que agora se publica vem responder a uma necessidade imperiosa de disponibilizar uma ferramenta de cariz predominantemente prático, com perguntas e respostas e exemplos práticos, com enquadramento nos vários normativos legais para questões que envolvem a generalidade das transformações da relação jurídica nas relações laborais no Terceiro Setor.

Enquanto Técnica Superior do Instituto Público de Emprego desde 1997 e atualmente como Provedora de uma Misericórdia quinhentista, só posso congratular as autoras pela iniciativa da criação específica deste tipo de manual em que a simplicidade e clareza na organização da obra permite uma leitura fácil e entendível para não juristas. Esta é, inevitavelmente, uma boa prática que deve ser replicada para outras áreas do saber.

As organizações do Terceiro Setor ou da Economia Social – Cooperativas, Mutualidades, Misericórdias, IPSS, Fundações, Associações com fins altruísticos e o Subsector comunitário e autogestionário – têm vindo a demonstrar um papel cada vez mais relevante nas comunidades em que se inserem, pela sua missão em prestar serviços de cariz social e pela atual relevância como entidades empregadoras.

De acordo com os resultados apurados na Conta Satélite da Economia Social com dados de 2013, a Economia Social representou 2,8% do VAB nacional, 5,2% do emprego total e 6,0% do emprego remunerado. As remunerações pagas pela Economia Social constituíram 5,2% do total das remunerações, correspondendo a remuneração média neste setor a 86,4% da remuneração média no conjunto da Economia.

A diversidade de organizações do Terceiro Setor ao nível da estrutura, funcionamento, dimensão, organização e dinâmicas internas obriga a um estudo e reflexão sobre as especificidades na Gestão dos Recursos Humanos, assim como a um conhecimento profundo de toda a legislação laboral, a qual é com-

plexa na sua interpretação e na sua aplicação, por se tratar de instrumentos legais muito rígidos.

Neste contexto, esta obra tem o enorme mérito de conseguir conjugar uma linguagem e uma estrutura suficientemente claras e de fácil entendimento, com uma consistente fundamentação das soluções apontadas através de exemplos práticos, e com respostas fundamentadas nas especificidades do Terceiro Setor, diferenciando, inclusive, a aplicação dos Acordos Coletivos de Trabalho específicos da CNIS e da UMP.

Congratulo energicamente a publicação deste trabalho, em que a utilidade é para todos os dirigentes das Organizações do Terceiro Setor e quadros técnicos superiores das áreas dos recursos humanos, e mesmos diretores técnicos das respostas sociais, assim como para docentes, juristas e alunos das várias licenciaturas, em particular nas áreas sociais, que deveriam ter introdução ao direito e ser este um manual obrigatório.

Quero ainda agradecer às autoras o honroso convite para a elaboração deste prefácio.

Albufeira, 04 de Novembro de 2017



Patrícia Dias Seromenho

## NOTA JUSTIFICATIVA

Ao colaborar com as Instituições do Terceiro Setor na área do Direito Laboral apercebemo-nos da lacuna que existe nesta área e do sentimento de incerteza que impera e que está na origem de alguns procedimentos menos corretos.

A importância deste ramo de direito, quer ao nível do tipo de serviços prestados, quer no que respeita ao número de Instituições existentes e de trabalhadores que nelas trabalham, e o facto de até agora terem sido negligenciado pela doutrina e jurisprudência, levou-nos a aceitar o desafio de criar um manual que reunisse num só documento o vasto regime jurídico.

Este é um setor que carece de autonomização relativamente ao Direito do Trabalho Privado, pois, embora o tenha por base, vai além deste, na tentativa de tentar adequar o regime do Código do Trabalho ao Terceiro Setor através de sete Instrumentos de Regulamentação Coletiva. Mais do que uma explicação prática do Código do Trabalho, este livro concilia o regime regra do Código do Trabalho com o regime específico de cada Instituição, fornecendo-se ainda exemplos de minutas e documentos de apoio à aplicação deste regime.

Desafiadas e motivadas pelas constantes interpelações e dúvidas que até nós foram chegando através da Formação, da Consultoria e da parceria com várias Instituições, que manifestaram a necessidade de um instrumento como este, apresentamos um manual prático de apoio à gestão de recursos humanos no terceiro sector, no qual ficam patentes as dúvidas e explicações frequentemente solicitadas pelas Instituições. Porque o caminho da gestão dos recursos humanos passa, mas não se esgota, pelo conhecimento profundo do seu regime e pela transparência e certeza das regras impostas, este é o nosso modesto

contributo, que aqui tem o seu primeiro marco, na certeza de que muito haverá para esclarecer.

Certos do nosso profundo desejo de contribuir para uma melhor aplicação do Regime Jurídico-Laboral do Terceiro Setor.

As Autoras,

Filipa Matias Magalhães

Maria Leitão Pereira

# ÍNDICE

Prefácio -----	5
Nota Justificativa-----	7
<b>PARTE 1: AS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO</b>	
<u>Ficha 1:</u> O contrato de trabalho por tempo indeterminado -----	13
<u>Ficha 2:</u> O contrato de trabalho a termo resolutivo certo -----	25
<u>Ficha 3:</u> O contrato de trabalho a termo resolutivo incerto -----	38
<u>Ficha 4:</u> A comissão de serviço -----	51
<u>Ficha 5:</u> O contrato de teletrabalho -----	57
<u>Ficha 6:</u> O contrato de utilização de trabalho temporário -----	61
<b>PARTE 2: A RETRIBUIÇÃO</b>	
<u>Ficha 7:</u> Retribuição-----	67
<u>Ficha 8:</u> Os suplementos remuneratórios -----	78
<b>PARTE 3: O TEMPO DE TRABALHO</b>	
<u>Ficha 9:</u> Organização do tempo de trabalho -----	85
<u>Ficha 10:</u> Limites máximos do período normal de trabalho -----	90
<u>Ficha 11:</u> Regimes de adaptabilidade e horário concentrado -----	94
<u>Ficha 12:</u> Regime de banco de horas -----	103
<u>Ficha 13:</u> Isenção de horário de trabalho -----	108
<u>Ficha 14:</u> Trabalho por turno -----	114
<u>Ficha 15:</u> Trabalho noturno -----	118
<u>Ficha 16:</u> Trabalho suplementar -----	123
<u>Ficha 17:</u> O regime de trabalhador-estudante -----	131
<b>PARTE 4: OS TEMPOS DE NÃO TRABALHO</b>	
<u>Ficha 18:</u> Direito a férias – duração-----	139
<u>Ficha 19:</u> Direito a férias – marcação -----	145

<u>Ficha 20:</u> Faltas injustificadas -----	151
<u>Ficha 21:</u> Faltas justificadas -----	155
<u>Ficha 22:</u> Faltas por assistência a familiares doentes -----	161
<u>Ficha 23:</u> Faltas por atividades sindicais -----	165
<u>Ficha 24:</u> Faltas por casamento -----	169
<u>Ficha 25:</u> Faltas por doença do trabalhador -----	172
<u>Ficha 26:</u> Faltas por falecimento de familiar -----	175
<u>Ficha 27:</u> Faltas por motivo de greve -----	179

## **PARTE 5: REGIME DA PARENTALIDADE**

<u>Ficha 28:</u> As licenças e dispensas na parentalidade – durante a gravidez-	183
<u>Ficha 29:</u> As licenças e dispensas na parentalidade – após o parto ou a adoção -----	187
<u>Ficha 30:</u> A proteção no âmbito do regime da parentalidade -----	197

## **PARTE 6: NA VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

<u>Ficha 31:</u> A alteração do local de trabalho -----	205
<u>Ficha 32:</u> A formação profissional -----	213
<u>Ficha 33:</u> A cedência ocasional-----	222
<u>Ficha 34:</u> A licença sem remuneração -----	225
<u>Ficha 35:</u> As sanções disciplinares -----	232
<u>Ficha 36:</u> O processo disciplinar -----	235

## **PARTE 7: O FIM DO CONTRATO DE TRABALHO**

<u>Ficha 37:</u> Os direitos do trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho -----	243
<u>Ficha 38:</u> A caducidade do contrato de trabalho -----	246
<u>Ficha 39:</u> A revogação do contrato de trabalho -----	253
<u>Ficha 40:</u> A denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador -----	257
<u>Ficha 41:</u> A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador -----	261
<u>Ficha 42:</u> O despedimento coletivo -----	265
<u>Ficha 43:</u> O despedimento com justa causa -----	275
<u>Ficha 44:</u> O despedimento ilícito -----	278
<u>Ficha 45:</u> O despedimento por extinção do posto de trabalho -----	282
<u>Ficha 46:</u> O despedimento por inadaptação -----	293

**PARTE I**

**AS MODALIDADES**

**DO CONTRATO DE TRABALHO**

# O CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

## Pergunta

Como e quando pode ser celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado?



## ENQUADRAMENTO NORMATIVO

**Código do Trabalho:** Artigos 106.º a 114.º e 141.º

**Contrato Coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade – CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e outros:** Cláusulas 4.ª, 5.ª e 9.ª

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade – CNIS e a FNE – Federação Nacional da Educação e outros:** Cláusulas 4.ª, 5.ª e 9.ª

**CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado:** Cláusulas. 5.ª e 9.ª;

**Acordo de Empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE – Federação Nacional da Educação e Outros:** Cláusulas 14.ª e 16.ª

**Acordo de Empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas – UMP e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e outros:** Cláusulas 14.ª e 16.ª

**Acordo Coletivo de Trabalho entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros:** Cláusula 9.ª

**Acordo Coletivo de Trabalho entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e outros: Cláusulas 14.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup>**

### **1. CONCEITO**

Contrato que estabelece uma relação de trabalho subordinado, celebrado entre um empregador e um trabalhador, sem uma duração pré-estabelecida.

### **2. O PERÍODO EXPERIMENTAL**

#### **2.1. Duração do período experimental**

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadro superior;

### **ESPECIFICIDADES DO TERCEIRO SETOR**

#### **Trabalhadores abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE**

- 60 dias para a generalidade dos trabalhadores caso a instituição tenha mais de 20 trabalhadores;
- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores caso a instituição tenha 20 ou menos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadro superior.

- Sempre que o trabalhador tenha desempenhado as mesmas funções ao serviço do mesmo empregador durante um período inferior a metade do período experimental, o seu período experimental será reduzido nesse período.
- Caso o trabalhador tenha desempenhado em momento anterior as mesmas funções ao serviço do mesmo empregador durante um período superior à metade do período experimental, o período experimental será excluído.

### **Exemplo**

O trabalhador celebrou um contrato a termo certo para o exercício de funções de secretária em 15 de Abril de 2014, com a duração de 30 dias.

No dia 01 setembro de 2014 o mesmo trabalhador celebra um contrato sem termo para desempenhar as mesmas funções.

O período experimental não será de 180 dias, mas de 150 dias, porquanto o trabalhador já exerceu essas funções durante 30 dias ao abrigo de um contrato a termo certo.



## **ESPECIFICIDADES DO TERCEIRO SETOR**

### **Trabalhadores abrangidos pelos Contratos Coletivos da Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade – CNIS**

Não há lugar a período experimental quando o trabalhador tenha sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo, para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

## 2.2. Contagem do período experimental

- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalho;
- Não são tidos em conta os dias de faltas, de licença e de dispensa, e de suspensão de vínculo;
- As ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste que excedam metade do período experimental não serão contabilizadas para o período experimental.

### **Exemplo**

O trabalhador A celebrou um contrato por tempo indeterminado para o exercício de funções de direção em 1 de Abril de 2014. Durante o mês de abril o trabalhador teve uma semana de formação profissional e, de 15 de maio a 30 de junho, o trabalhador esteve ausente, por motivo de incapacidade temporária para o trabalho.

O período experimental termina em 11 de janeiro e não em 26 de novembro, como sucederia se não tivesse havido qualquer interrupção, sendo-lhe imputada a semana de formação profissional que o trabalhador teve em abril.



## **ESPECIFICIDADES DO TERCEIRO SETOR**

### **Trabalhadores abrangidos pelos Contratos Coletivos da Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade – CNIS**

Todas as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste são contabilizadas para o período experimental.

### 2.3. Conclusão do Período experimental

- O trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho durante o período experimental sem avisar antecipadamente o empregador;
- O empregador pode fazer cessar o contrato durante o período experimental, avisando o trabalhador com uma antecedência de 7 dias se o contrato tiver durado mais de 60 dias e de 15 dias se o contrato tiver durado mais de 120 dias.

#### **NOTA**

Aquando da contratação de um trabalhador, o empregador tem o dever de comunicar, por escrito, um conjunto de informações ao trabalhador (duração das férias, prazos aplicáveis à cessação do contrato, valor da retribuição, número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora e indicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável). Essas informações podem constar do contrato de trabalho ou de outro documento escrito, uma vez que o contrato de trabalho por tempo indeterminado não está sujeito a forma escrita.



### **ESPECIFICIDADES DO TERCEIRO SETOR**

#### **Trabalhadores abrangidos pelos Acordos de empresa da União das Misericórdias Portuguesas – UMP**

A instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações:

- nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- categoria profissional;
- período normal de trabalho;
- local de trabalho;
- tipo de contrato e respetivo prazo, quando aplicável;

- retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;
- condições particulares de trabalho, quando existam;
- duração do período experimental, quando exista;
- data de início do trabalho;
- indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;
- justificação clara dos motivos do contrato, quando aplicável e
- indicação do instrumento de regulação coletiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

MINUTA DE CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

## CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

Aos.... dias do mês de ..... de dois mil e dezassete, entre:

**PRIMEIRO:** ..... (entidade)....., Instituição Particular de Solidariedade Social, pessoa coletiva n.º ....., com sede em ....., ....., neste ato representada por ....., .....(estado civil)....., portador do CC n.º ....., válido até ..../.../....., na qualidade de ..... e ....., .....(estado civil)....., portador do CC n.º ....., válido até ..../.../....., na qualidade de ....., com poderes bastantes para este ato, doravante designada por **Primeira Contraente** ou **Fundação/Centro/Instituição/Santa Casa.....**;

E

**SEGUNDO:** ....(nome)....., portadora do CC n.º ....., com validade até ..../.../....., contribuinte n.º ....., beneficiária da Segurança Social n.º ..... residente em....., ....., doravante designada por **Segunda Contraente** ou **Trabalhadora**;

É celebrado o presente contrato de trabalho por tempo indeterminado, o qual se rege pelo Código de Trabalho e pelo IRCT....., bem como pelo disposto nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA

(Objeto)

1 – A Segunda Contraente é admitida ao serviço da Primeira Contraente para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de ....., tal como se encontra descrita na CCT *supra* referido, cujo conteúdo funcional integra genericamente as seguintes funções:

- .....
- .....
- .....
- .....

- .....;

- .....

2 - Complementarmente, incluem-se ainda no seu conteúdo funcional as tarefas conexas com as acima mencionadas, directamente afins ou funcionalmente ligadas a estas, bem como eventuais substituições imediatas por razões de urgência, ou transitórias, no uso de poder de direcção da primeira Contraente, sempre que a trabalhadora para tal tenha conhecimentos e competências.

3 - A Primeira Contraente pode, quando o normal funcionamento do serviço o exija, encarregar temporariamente a Segunda Contraente de desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo, alteração da sua categoria profissional ou diminuição da retribuição.

## **CLÁUSULA SEGUNDA**

(Período experimental)

O presente contrato implica um período experimental de .... dias, destinados a apreciar o interesse das partes na manutenção do contrato, durante o qual qualquer uma das partes poderá denunciar o contrato, sem qualquer aviso prévio, justificação ou indemnização.

## **CLÁUSULA TERCEIRA**

(Retribuição)

1 - A Primeira Contraente compromete-se a pagar à Segunda Contraente a remuneração mensal ilíquida de € .....,00 (.....euros), sujeita aos impostos e demais descontos legais.

2 - A remuneração mensal referida no número anterior deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês, por transferência bancária para a conta com o IBAN .....

## **CLÁUSULA QUARTA**

(Local de trabalho)

A Segunda Contraente desempenhará as suas funções na ....., sita em....., sem prejuízo de a Primeira Contraente poder indicar outro local para a sua prestação de trabalho.

**CLÁUSULA QUINTA**

(Período normal de trabalho e horário de trabalho)

1 – O período normal de trabalho da Segunda Contraente será de .... horas semanais, de acordo com o definido no mapa de horário de trabalho, podendo incluir o período noturno e diurno e qualquer um dos sete dias da semana, de acordo com o definido no Mapa de Horário de Trabalho e devidamente enquadrado no permitido pelo Código de Trabalho e pelo IRCT aplicável.

2 - A Primeira Contraente reserva-se o direito de alterar unilateralmente os horários de trabalho ou estabelecer horários em regimes especiais de adaptabilidade, nos termos definidos pelo Código do Trabalho.

3 - A Segunda Contraente obriga-se, ainda, a cumprir as normas internas em vigor, relativas ao registo do horário de trabalho.

**CLÁUSULA SEXTA**

(Dever de informação)

1 - Em complemento do estipulado nas cláusulas anteriores, e para cumprimento do dever de informação estabelecido nos artigos 106.º a 109.º do Código do Trabalho, desde já se consigna o seguinte:

- a) A duração das férias é determinada segundo as disposições aplicáveis do Contrato Coletivo de Trabalho;
- b) Os feriados a observar serão os previstos no Contrato Coletivo de Trabalho;
- c) Encontra-se cumprida a informação em sede de segurança e saúde no trabalho;
- d) O Instrumento de Regulamentação Coletiva de trabalho aplicável aos outorgantes é o .....

2 – Qualquer alteração ao presente contrato deverá ser comunicada pela Primeira Contraente à Segunda Contraente, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos, excepto quando as alterações resultarem da lei, do Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável ou do Regulamento Interno da Instituição (se existir), que operam no momento da sua entrada em vigor.

**CLÁUSULA SÉTIMA**

(Segurança Social)

Nos termos da legislação vigente, o Segundo Contraente ficará abrangido pelo regime geral da Segurança Social, que inclui a assistência hospitalar, médica e medicamentosa.

**CLÁUSULA OITAVA**

(Fundo de Compensação do Trabalho)

Foi realizada a adesão ao Fundo de Compensação do Trabalho e ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, nos termos e observando os procedimentos legais.

**CLÁUSULA NONA**

(Dever de sigilo)

1 – A Primeira Contraente garante a reserva sobre todos os dados da Segunda Contraente a que tenha acesso em virtude e por causa do contrato de trabalho e dos procedimentos legais inerentes à contratação e enquadramento legal e fiscal da Segunda Contraente, bem como outras informações respeitantes à sua saúde ou privacidade a que tenha acesso em virtude da aplicação das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 – A Primeira Contraente compromete-se a não utilizar os dados referidos no número anterior para outros efeitos distintos dos efeitos legalmente consagrados.

3 – Por seu turno, a Segunda Contraente obriga-se a não divulgar, por qualquer forma, qualquer informação que venha a ter conhecimento ao serviço da Primeira Contraente e por causa deste e que ponha em causa a reserva da privacidade da Primeira Contraente, dos seus trabalhadores ou membros de Direcção, bem como dos utentes ou suas famílias.

2 – A violação deste dever de sigilo e lealdade será passível de processo disciplinar.

**CLÁUSULA DÉCIMA**

(Desempenho de outras funções)

1 - A Segunda Contraente compromete-se a comunicar à Primeira Contraente o desempenho de outras funções para outras entidades públicas ou privadas fora do horário de trabalho.

2 – Estas só serão admissíveis se não colidirem, total ou parcialmente, com o seu horário de trabalho, não puserem em causa o seu direito ao descanso e não fizerem concorrência direta ou indireta à Primeira Contraente.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA**

(Lacunas e dúvidas)

Na integração das lacunas e resolução das dúvidas eventualmente emergentes do clausulado do presente contrato de trabalho a termo certo, sua interpretação, integração ou execução, aplicar-se-ão as disposições vigentes sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo e, supletivamente, toda a legislação adequada.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA**

(Tribunal competente)

Para a resolução de qualquer litígio emergente do presente contrato de trabalho, os Contraentes atribuem competência exclusiva ao foro da comarca de ....., com expressa renúncia a qualquer outro.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA**

(Notificações e comunicações)

1 - As notificações e comunicações relacionadas com o presente contrato de trabalho ou com as obrigações nele assumidas, serão feitas por carta entregue em mão e assinada pela trabalhadora a acusar a sua recepção ou carta registada.

2 – A Primeira Contraente e a Segunda Contraente elegem o domicílio contratualmente referido para efeitos das notificações e comunicações relacionadas com o

# MANUAL DE TRABALHO PARA O TERCEIRO SETOR

As Instituições do Terceiro Setor, apesar de aparentemente iguais quanto aos fins, encontram-se submetidas, em matéria de Gestão de Recursos Humanos, a regras diferentes, consoante o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável.

Cientes de que o direito deve ser compreendido por todos aqueles que o têm que aplicar diariamente e não apenas pelos Advogados, Juristas e quem tem habilitação na área, o Manual que agora apresentamos procurou simplificar um regime por vezes complexo, dando instrumentos de trabalho a quem tem necessidade de os utilizar de forma correta.

Partindo do nosso conhecimento prático das dificuldades existentes nas Instituições do Terceiro Setor, procurámos com este Manual identificar as questões mais importantes na relação laboral e as normas legais aplicáveis. Neste ponto, operacionalizámos a necessária articulação entre as fontes de direito que regulam o regime jurídico-laboral deste setor: o Código de Trabalho e os diversos Instrumentos Coletivos de Trabalho existentes neste setor.

Visite-nos em  
**livraria.vidaeconomica.pt**

[www.vidaeconomica.pt](http://www.vidaeconomica.pt)

ISBN: 978-989-768-425-8

