1. a ACT tem como funções prevenir as necessidades do trabalhador tanto atuais como futuras, fiscalizar as normas a aplicação das normas laborais em todos os setores da atividade económica, promover a execução das políticas de saúde e bem-estar no trabalho, apoiar as empresas a identificar possíveis riscos profissionais, a sensibilização às informações e assegurar o tratamento técnico relativos a processos internacionais de alerta à segurança e saúde nos trabalhos, combate rigoroso contra o trabalho infantil em conjunto com vários departamentos governamentais.
2. Um contrato de trabalho é um acordo na qual uma pessoa individual se obriga,mediante de retribuição(monetária ou não) a trabalhar/prestar serviço para outra entidade individual ou organizacional.
3. Os tipos de contrato que podem ser praticados em Portugal são a termo certo, a termo incerto,sem termo, de curta duração, a tempo parcial, temporário e por fim de o contrato de trabalho de prestação de serviços.
4. Os contratos de trabalho são definidos maioritariamente por tempo de trabalho,ou seja, pelo tempo que o indivíduo singular se obriga a trabalhar para o outro integrante do contrato. Termo certo é com tempo de trabalho definido tanto pelo trabalhador como pelo empregador no momento que o contrato é acordado.

O contrato a termo incerto é um contrato que não tem data de finalização definida, no entanto, o prazo máximo deste contrato é 4 anos.

O contrato sem termo é um contrato feito de forma permanente, no sentido que não pode ser feito para responder a uma necessidade temporária e que não tem data de término definida.

Os contratos de curta duração são contratos que podem ser acordados para uma determinada altura do ano, como na altura da vinha para o setor agrícola e ou a “altura alta do verão” para o setor hoteleiro, estes contratos têm de ser superiores a 35 e inferiores a 70 dias civis.

O Contrato a tempo parcial são os contratos conhecidos como “part-time”, ou seja, são contratos definidos para uma parte do dia, não como o tempo inteiro.

O Contrato de serviços são contratos onde “freelancers” ou trabalhadores independentes executam um serviço para uma empresa ou para alguém.

1. O sentido da alínea a) do ponto 1 do artigo 23º do Código do Trabalho vem defender os trabalhadores de decisões impulsionadas pela de origem, cor da pele, situação económico-financeira, ou outro qualquer ponto sobre o trabalhador não justificável ao objetivo da empresa ou da atividade exercida.
2. O ponto 1 do artigo 24º do Código do Trabalhador vem proibir qualquer tipo de oportunidade dada ou rejeitada de forma não legitima para garantir que a empresa coloque lá a pessoa mais qualificada e não alguém vêm de uma discriminação positiva ou negativa.
3. O artigo 23º protege os trabalhadores que já estão em funções de decisões injustas enquanto o artigo 24º protege quaisquer injustiças no acesso a oportunidades criando assim um sistema justo para todos os trabalhadores dos preconceitos vindos da entidade empregadora.
4. Um trabalhador-estudante é qualquer pessoa que esteja sobre um contrato de trabalho e ainda tenha um esteja em formação, curso profissional, pós-graduação ou qualquer curso ou atividade com duração superior a 6 meses
5. O artigo 97º tem como assunto principal o facto de o empregador necessitar de ser claro quanto ao seu objetivo e necessita de estar estabelecido previamente no contrato de trabalho, ou seja um pedreiro não pode ser responsável por não fazer nada que não caia nas suas competências do cargo.
6. O artigo 98º responde à responsabilização do empregador dizendo que tem poder disciplinar ou seja tem poder sobre a forma que o empregado faz o seu trabalho desde que não viole o artigo 97º
7. “Os micro-negócios representam 96% do tecido empresarial português, existindo 1,2 milhões em Portugal. Os micro-negócios, empresas com menos de 10 trabalhadores ativos, representam 40% do emprego, empregando 1.8 milhões de portugueses e cerca de 20% do PIB [(Pordata, 2019)](https://www.pordata.pt/Portugal/Pequenas+e+m%c3%a9dias+empresas+total+e+por+dimens%c3%a3o-2927)” (fonte: [observador](https://observador.pt/opiniao/a-relevancia-das-micro-empresas-em-portugal/))
8. Sem emprego
9. O período experimental é uma fase inicial do contrato na qual ambas as partes testam o contrato e se é de interesse mútuo continuar o contrato.
10. na maioria dos casos são 90 dias ou 3 meses mas pode se estender até 240 dependendo da complexidade(180 no caso de cargos técnicos) ou responsabilidade do cargo(240 em casos de direção).
11. “

Artigo 126.º

**Deveres gerais das partes**

1 - O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.

2 - Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 127.º

**Deveres do empregador**

1 - O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 - O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5 - (Revogado.)

6 - (Revogado.)

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e no n.º 4.

Artigo 128.º

**Deveres do trabalhador**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

”

1. O objetivo do legislador é criar regras de boa convivência, hierarquia e evitar conflitos para qualquer trabalho, independentemente do cargo, das áreas na qual o trabalho é realizado.
2. Sim, considero importante, já que um empregador após um problema qualquer pode tentar sabotar uma empresa e a sua atividade através de um trabalho mal-feito, ou ações em nome da empresa.

“Refere-se às regras e ao conjunto de práticas que estruturam as relações entre os trabalhadores, os empregadores e o Estado, numa organização/empresa, sector de actividade, região ou economia nacional.”(fonte: [universidade de lisboa](https://fenix.iseg.ulisboa.pt/downloadFile/281608120706641/4.%20Relacoes%20laborais.pptx)), ou seja, são as regras e as ações entre os próprios trabalhadores e as empresas.