



O contrato de trabalho a termo





Clique
e aceda

Índice interativo

I. Legislação relevante	4
II. Aspetos gerais do contrato a termo	6
Em que consiste o contrato de trabalho a termo resolutivo?	7
Em que consiste o contrato de trabalho a termo suspensivo?	7
As regras sobre as formalidades contrato de trabalho a termo resolutivo são imperativas?	7
Quais são os fundamentos para a celebração do contrato a termo resolutivo?	7
Quais são as situações de "necessidade temporária da empresa" que fundamentam o contrato de trabalho a termo?	8
Quando é que o termo pode ser certo?	9
Quanto é que o termo pode ser incerto?	9
Existe alguma forma específica a que deve obedecer o contrato de trabalho a termo?	10
E qual o conteúdo que deve constar do contrato de trabalho a termo?	10
Existem obrigações acessórias a que o empregador está vinculado?	11
Os trabalhadores com contrato a termo têm tratamento diferenciado dos demais?	11
Qual a consequência da violação das disposições regulamentares?	12
Qual a duração do período experimental no contrato de trabalho a termo?	12
Qual o prazo máximo de duração dos contratos de trabalho a termo certo?	12
E qual o prazo máximo de duração dos contratos de trabalho a termo incerto?	13
Existe algum limite à duração mínima do contrato a termo?	13
Existe algum caso especial de contrato de trabalho de muito curta duração?	13
Quais as especificidades no que se refere à forma deste contrato de trabalho de muito curta duração?	14
O trabalhador com contrato a termo também tem direito a horas de formação profissional?	14
O que sucede se o empregador não tiver assegurado ao trabalhador as horas de formação a que tem direito?	14
O que sucede ao crédito de horas para formação que não seja utilizado?	15
O trabalhador de um contrato de trabalho a termo tem direito a quantos dias de férias?	15
Quais as situações especiais a ter em conta?	15
A partir de quando se vence o direito a férias?	16
E relativamente ao regime de faltas, qual o regime que se aplica?	16
III. Da renovação do contrato de trabalho a termo certo	17
Como se opera a renovação? E se nada for acordado?	18
Qual o limite máximo de renovações?	18





IV. Da cessação do contrato de trabalho a termo certo	19
IV.I Da caducidade	20
Quando caduca o contrato a termo CERTO?	21
O trabalhador tem direito a alguma compensação pela caducidade do contrato a termo CERTO?	21
Quando caduca o contrato a termo INCERTO?	21
O que acontece em caso de violação do pré-aviso no contrato a termo incerto?	22
O trabalhador também tem direito a alguma compensação em caso de caducidade do contrato a termo incerto?	22
Por exemplo, um trabalhador com contrato de trabalho a termo incerto, recebe um vencimento de 800 euros, e o seu contrato caducará ao fim de 2 anos, qual a compensação a que tem direito e como é calculada?	23
A morte do empregador faz caducar o contrato de trabalho?	23
A extinção de pessoa coletiva empregadora faz caducar o contrato de trabalho?	23
O encerramento da empresa faz caducar o contrato de trabalho?	24
O trabalhador tem direito a compensação por caducar o contrato de trabalho face ao encerramento da empresa?	24
A declaração de insolvência da empresa faz caducar o contrato de trabalho?	24
O administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho?	24
O trabalhador tem direito a alguma compensação se o administrador da insolvência fizer cessar o contrato de trabalho antes do encerramento definitivo do estabelecimento?	25
Se o trabalhador se mantiver em funções depois de se reformar ou depois de atingir os 70 anos de idade?	25
O que acontece ao contrato desse trabalhador que passou para a reforma ou que atingiu os 70 anos?	26
IV.II Do despedimento	27
IV.II.I Do despedimento coletivo	28
Qual a compensação a que terá direito o trabalhador na situação de despedimento coletivo?	29
IV.II.II Do despedimento por iniciativa do empregador	30
Quais as regras aplicáveis às situações em que o empregador procede ao despedimento por sua iniciativa?	31
O que sucede quando estamos perante um despedimento declarado ilícito?	31
IV.II.III Da denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador	32
Qual a antecedência mínima a que deve observar o trabalhador?	33
Quais os prazos que o trabalhador tem de respeitar para denunciar o contrato de trabalho a termo incerto?	33
V. Da sucessão do contrato a termo	34
O que sucede se o empregador fizer cessar, por sua iniciativa, o contrato a termo?	35
Existem exceções?	35
Quais as regras específicas para a admissão de trabalhador na situação de cessação de contrato?	35
O que sucede se o empregador violar esta garantia do trabalhador?	36





I. Legislação relevante





No que se refere a esta matéria, importa atender, primordialmente, ao Código do Trabalho (adiante designado, também, como CT).



Clique
e aceda



Índice



II. Aspetos gerais do contrato a termo





Em que consiste o contrato de trabalho a termo resolutivo?

É uma das modalidades de contrato de trabalho que, por força do princípio da segurança no emprego previsto no art.º 53.º da nossa Constituição, assume natureza excecional.

No contrato a termo, o vínculo que é criado entre a pessoa singular que se obriga a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas, e em contrapartida, recebe retribuição, será limitado a um determinado prazo (art.º 140.º CT).

Em que consiste o contrato de trabalho a termo suspensivo?

Nesta situação, é aposta, por escrito, uma condição ou um termo suspensivo (art.º 135.º CT), ou seja, o termo do contrato fica dependente de um acontecimento futuro e incerto.

Neste guia apenas abordaremos o contrato de trabalho a termo resolutivo.

As regras sobre as formalidades contrato de trabalho a termo resolutivo são imperativas?

Sim. Deverão ser observadas as regras que se encontram previstas, expressamente, no Código do Trabalho, as quais não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do art.º 140.º e do art.º 145.º, ambos do CT.

Quais são os fundamentos para a celebração do contrato a termo resolutivo?

Apenas poderá ser celebrado contrato a termo resolutivo com vista a colmatar uma *necessidade temporária* do empregador e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades (art.º 140.º CT).





Quais são as situações de “necessidade temporária da empresa” que fundamentam o contrato de trabalho a termo?

O Código do trabalho prevê, no n.º 2 do art.º 140.º, as seguintes situações, as quais não são taxativas, mas antes, meramente exemplificativas, e que servem como fundamento para a celebração de um contrato a termo:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta 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) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

No entanto, nada obsta a que existam outras situações que possam fundamentar a aposição de um termo resolutivo ao contrato de trabalho, desde que o empregador faça a prova desses factos (n.º 5).

Clique
e aceda



Índice





Quando é que o termo pode ser certo?

Em todas as situações acima descritas, bem como para as situações em que esteja em causa (art.º 140.º, n.º 4 CT):

- Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos; e
- Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

Quando é que o termo pode ser incerto?

Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do art.º 140.º, o CT determina que apenas poderá ser aposto termo incerto nas situações das alíneas a) a c) ou e) a h) do n.º 2 do art.º 140.º CT (art.º 140.º/3 CT). São elas:

- Substituição de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- Substituição de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- Substituição de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;
- Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.





Existe alguma forma específica a que deve obedecer o contrato de trabalho a termo?

Sim, deve ser reduzido a escrito (art.º 141.º, n.º 1 CT).

E qual o conteúdo que deve constar do contrato de trabalho a termo?

Deve ser mencionado o seguinte:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho – caso não seja aposta data e esta seja anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração;
- e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto – **deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.**
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.





Existem obrigações acessórias a que o empregador está vinculado?

Sim, o empregador deve efetuar as seguintes comunicações (art.º 144.º CT):

- a) à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de 5 dias úteis: deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo;
- b) ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior: deve comunicar os elementos referidos no ponto anterior e nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral;
- c) à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de 5 dias úteis a contar da data do aviso prévio: deve comunicar o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.
- d) Deverá ser afixada informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Os trabalhadores com contrato a termo têm tratamento diferenciado dos demais?

Não. Existe uma norma que impõe igualdade de tratamento e, portanto, o trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, em situação comparável.

Ressalvam-se, obviamente, as situações em que, por razões objetivas, se justifique um tratamento diferenciado (art.º 146.º CT).

Clique
e aceda



Índice





Qual a consequência da violação das disposições regulamentares?

Se se verificar a violação dos requisitos substanciais e formais acima mencionados, tal determinará a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado (art.º 147.º do CT).

Qual a duração do período experimental no contrato de trabalho a termo?

Será de (art.º 112.º/2 CT):

- a) 30 dias, em caso de contrato com duração igual ou superior a 6 meses;
- b) 15 dias, em caso de contrato a termo certo com duração inferior a 6 meses, ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Qual o prazo máximo de duração dos contratos de trabalho a termo certo?

A duração máxima é de 2 anos.

Particularidades a ter em conta...

- Inclui-se no cômputo dos 2 anos, a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador, ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio, ou de grupo, ou mantenham estruturas organizativas comuns (art.º 148.º/ 1 e 6 CT).
- E nas situações da al.ª a) do n.º 4 do art.º 140.º “*Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores*”, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo (art.º 148.º/ 4 CT).





E qual o prazo máximo de duração dos contratos de trabalho a termo incerto?

Não pode exceder os 4 anos (art.º 148.º/5 CT).

Existe algum limite à duração mínima do contrato a termo?

Sim, será de 6 meses.

No entanto, nas situações das al.ªs a) a g) do n.º 2 do art.º 140.º do CT pode ser celebrado contrato com duração inferior a 6 meses, sendo certo que não pode a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar (art.º 148.º/2 CT).

Em caso de violação deste preceito contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa (art.º 148.º/3 CT).

Existe algum caso especial de contrato de trabalho de muito curta duração?

Sim, para as situações em que se pretenda fazer face a um acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa, cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado, ou de natureza estrutural que não seja passível assegurar pela sua estrutura permanente.

É o caso das atividades sazonais, no setor agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias (art.º 142.º CT).





Quais as especificidades no que se refere à forma deste contrato de trabalho de muito curta duração?

O art.º 142.º CT prevê que:

- a) estes contratos não têm de ser reduzidos a escrito;
- b) o empregador deve apenas comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas al.ªs a), b) e d) do n.º 1 do art.º 141.º CT;
- c) a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil, sob pena de, em caso de incumprimento, o contrato se considerar celebrado pelo prazo de 6 meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

O trabalhador com contrato a termo também tem direito a horas de formação profissional?

Sim. Nos termos do n.º 2 do art.º 131.º, do CT, sendo contratado a termo por período igual ou superior a 3 meses, o trabalhador tem direito a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

O que sucede se o empregador não tiver assegurado ao trabalhador as horas de formação a que tem direito?

As horas de formação previstas, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador (art.º 132.º/1 CT).

Clique
e aceda



Índice





Este crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo (art.º 132.º/2 CT).

O que sucede ao crédito de horas para formação que não seja utilizado?

Tal como com os restantes trabalhadores, o crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição (art.º 132.º/6 CT).

O trabalhador de um contrato de trabalho a termo tem direito a quantos dias de férias?

Tem direito a 22 dias por cada ano de trabalho (art.º 238.º/1 do CT).

Quais as situações especiais a ter em conta?

Nos termos do art.º 239.º do CT, as regras serão diferentes nos seguintes momentos, a saber:

a) No ano da admissão:

O trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato. O limite máximo de dias a que adquire é de 20 dias no ano de admissão.

b) No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior:

Será considerado impedimento prolongado sempre que o trabalhador se encontre impedido, por motivo de doença, por um período superior a 30 dias (art.º 296.º/1 do CT) ou antes deste prazo, quando seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo (art.º 296.º/3 do





CT). Nesta situação verifica-se a figura da suspensão do contrato, no ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior o trabalhador tem direito a férias nos mesmos termos em que adquiriu no ano de contratação, (art.º 239.º/6 do CT).

c) No ano da cessação do contrato de trabalho:

Ao abrigo do art.º 245.º do CT, o trabalhador tem direito aos dias de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação (2 dias por cada mês completo no ano da cessação do contrato). E, ainda tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio, correspondentes a férias vencidas e não gozadas.

A partir de quando se vence o direito a férias?

Em regra, o direito a férias vence-se no dia 01 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, e não está dependente da assiduidade ou efetividade de serviço, ao abrigo do art.º 237.º, n.º 1 do CT.

E relativamente ao regime de faltas, qual o regime que se aplica?

Aplicam-se as mesmas regras que são aplicadas ao trabalhador com contrato sem termo, previstas nos art.ºs 248.º ss CT.





III. Da renovação do contrato de trabalho a termo certo





Como se opera a renovação?

A renovação do contrato fica na disponibilidade das partes, que podem acordar ou não que o contrato a termo se renove (art.º 149.º/1 CT).

E se nada for acordado?

Se não ficar nada estipulado no contrato, este renova-se automaticamente no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes (art.º 149.º/2 CT).

Note-se que, a renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

Qual o limite máximo de renovações?

O contrato de trabalho a termo certo só pode ser renovado **até 3 vezes** e a **duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele**, considerando-se como contrato único aquele que seja objeto de renovação (art.º 149.º/4 e 5 CT).





IV. Da cessação do contrato de trabalho a termo certo





IV.1

Da caducidade





Quando caduca o contrato a termo CERTO?

O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que:

- O empregador comunique ao trabalhador a vontade de o fazer cessar, por escrito, 15 dias antes de o prazo expirar (art.º 344.º/1 CT); ou
- O trabalhador comunique ao empregador a vontade de o fazer cessar, por escrito, 8 dias antes de o prazo expirar (art.º 344.º/1 CT).

O trabalhador tem direito a alguma compensação pela caducidade do contrato a termo CERTO?

Sim, tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do art.º 366.º, salvo se a caducidade decorrer por iniciativa sua (art.º 344.º/2 CT).

Quando caduca o contrato a termo INCERTO?

O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de (art.º 345.º, n.º 1 CT):

- 7 dias, se o contrato tiver durado até 6 meses;
- 30 dias, se o contrato tiver durado de 6 meses a 2 anos; ou,
- 60 dias conforme o contrato tiver durado por período superior a 2 anos.

Esta comunicação deverá ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados, nas situações previstas nas al.ºs e) ou h) do n.º 2 do art.º 140.º CT.





O que acontece em caso de violação do pré-aviso no contrato a termo incerto?

Nesse caso, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

O trabalhador também tem direito a alguma compensação em caso de caducidade do contrato a termo incerto?

Sim. Terá direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a qual será calculada nos termos do art.º 366.º do CT (art.º 345.º/4 e 5 CT), mais especificamente nos termos do n.º 2 a 5 (art.º 366.º/6 CT).

Assim, a compensação é determinada do seguinte modo (art.º 366.º/2 CT):

- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.





Por exemplo, um trabalhador com contrato de trabalho a termo incerto, recebe um vencimento de 800 euros, e o seu contrato caducará ao fim de 2 anos, qual a compensação a que tem direito e como é calculada?

O trabalhador irá receber uma compensação equivalente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, conforme determina o n.º 4 do art.º 345.º do CT. Esse valor será calculado nos termos do art.º 366.º do CT, por remissão do n.º 5 do art.º 345.º do CT:

$$€800/30 = €26,6666667$$

$$€26,6666667 \times 24 \text{ dias} = €640$$

$$€640 \times 2 \text{ anos de antiguidade} = €1280$$

Receberá, assim, €1280 de compensação pela cessação do vínculo.

A morte do empregador faz caducar o contrato de trabalho?

Sim. A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, exceto se (art.º 346.º/1 CT):

- O sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado; ou,
- Se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

A extinção de pessoa coletiva empregadora faz caducar o contrato de trabalho?

Sim. A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho (art.º 346.º, n.º 2 CT).





O encerramento da empresa faz caducar o contrato de trabalho?

Sim. O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos art.ºs 360.º e seguintes do CT, com as necessárias adaptações (art.º 346.º/3 CT).

Esta disposição não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do art.º 363.º do CT (art.º 346.º/4 CT).

O trabalhador tem direito a compensação por caducar o contrato de trabalho face ao encerramento da empresa?

Sim. Verificando-se a caducidade do contrato por encerramento da empresa, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do art.º 366.º, pela qual responde o património da empresa.

Constitui contraordenação grave a violação desta disposição.

A declaração de insolvência da empresa faz caducar o contrato de trabalho?

Não. A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado (art.º 347.º, n.º 1 CT).

O administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho?

Sim. Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa (art.º 347.º/2 CT).





O mesmo deve suceder quando o processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento (art.º 347.º/6 CT).

A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 do art.º 347.º, deve ser antecedida de procedimento previsto nos art.ºs 360.º e seguintes do CT, com as necessárias adaptações (art.º 347.º/3 CT). Esta disposição não se aplica a microempresas (art.º 347.º/4 CT).

O trabalhador tem direito a alguma compensação se o administrador da insolvência fizer cessar o contrato de trabalho antes do encerramento definitivo do estabelecimento?

Sim. O trabalhador tem direito à compensação prevista no art.º 366.º do CT (art.º 347.º/5 CT).

Constitui contraordenação grave a violação desta disposição. (art.º 347.º/7 CT).

Se o trabalhador se mantiver em funções depois de se reformar ou depois de atingir os 70 anos de idade?

Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice (art.º 348.º/1 CT).





O que acontece ao contrato desse trabalhador que passou para a reforma ou que atingiu os 70 anos?

O contrato fica sujeito ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades (art.º 348.º/2 CT):

- É dispensada a redução do contrato a escrito;
- O contrato vigora pelo prazo de 6 meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
- A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.
- O referido é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma (art.º 348.º/3 CT).





IV.II Do despedimento





IV.II.I

Do despedimento coletivo





Qual a compensação a que terá direito o trabalhador na situação de despedimento coletivo?

Nos casos de despedimento coletivo de trabalhador com contrato de trabalho a termo, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do art.º 344.º e do n.º 4 do art.º 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.ºs 2 a 5 do art.º 366.º CT no que se refere à determinação da compensação, bem como à imputação do seu pagamento e aos termos da aceitação (art.º 366.º/6 CT).





IV.II.II Do despedimento por iniciativa do empregador





Quais as regras aplicáveis às situações em que o empregador procede ao despedimento por sua iniciativa?

São aplicáveis as regras gerais de cessação do contrato (art.º 393.º/1 CT).

O que sucede quando estamos perante um despedimento declarado ilícito?

Nesse caso, o empregador será condenado (art.º 393.º/2 CT):

- Ao pagamento de uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- Ou à reintegração do trabalhador, se o termo ocorrer depois do trânsito em julgado da decisão judicial, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.





IV.II.III

Da denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador





Qual a antecedência mínima a que deve observar o trabalhador?

No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de (art.º 400.º/3 CT):

- 30 dias, se a duração do contrato for de pelo menos 6 meses; ou,
- 15 dias, se a duração do contrato for inferior a 6 meses.

Quais os prazos que o trabalhador tem de respeitar para denunciar o contrato de trabalho a termo incerto?

No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 3 do art.º 400.º, atende-se à duração do contrato já decorrida (art.º 400.º/4 CT).





V. Da sucessão do contrato a termo





O que sucede se o empregador fizer cessar, por sua iniciativa, o contrato a termo?

O CT estabelece uma proibição do empregador celebrar contratos a termo sucessivos ou prestação de serviços, desde que (art.º 143.º/1 CT):

- a cessação do contrato não seja devida por razões imputáveis ao trabalhador, mas sim ao empregador;
- que não tenha decorrido um período de espera correspondente a um terço (1/3) da duração do contrato anterior;
- e referente ao mesmo posto de trabalho/atividade profissional.

Existem exceções?

Sim. Tal impedimento não será aplicável tratando-se de (art.º 143.º/2 CT):

- Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;
- Atividade sazonal.

Quais as regras específicas para a admissão de trabalhador na situação de cessação de contrato?

O art.º 145.º CT refere que, em igualdade de condições e, até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.





O que sucede se o empregador violar esta garantia do trabalhador?

Em caso de incumprimento não só estaremos perante uma contraordenação grave, como deve o empregador indemnizar o trabalhador no valor correspondente a 3 meses de retribuição base (art.º 145.º/1, 2 e 4 CT).

O ónus da prova recairá sobre quem alega, ou seja, sobre o trabalhador.





LIGAÇÕES ÚTEIS

>> Guias práticos já editados

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

GUIA PRÁTICO:
O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

PROPRIEDADE

Ordem dos Contabilistas Certificados

AUTORIA

Amândio Silva
Serviço de Contencioso Tributário da OCC:
Cheila Peres, Filipa Rodrigues Pereira e Rute Rodrigues Pinto

DESIGN e PAGINAÇÃO

Duarte Camacho, Departamento de Comunicação e Imagem da OCC

DATA DE PUBLICAÇÃO

Dezembro de 2024

