



CONTRATOS DE MUITO CURTA DURAÇÃO

- CONTRATAÇÃO DE JOVENS EM FÉRIAS ESCOLARES
- VOLUNTARIADO E ENTIDADES LUCRATIVAS





Clique
e aceda

Índice interativo

I. LEGISLAÇÃO RELEVANTE	4
II. CONTRATOS DE MUITO CURTA DURAÇÃO	6
1. O que é um contrato de trabalho de muito curta duração?	7
2. Em que situações pode ser utilizado?	7
3. O contrato tem de ser escrito?	7
4. Que elementos convém documentar, mesmo quando a lei não exige forma escrita?	7
5. Quais são os limites legais de duração?	8
6. O que acontece se forem ultrapassados os limites de duração?	8
7. Este regime dispensa a justificação do termo?	8
8. Como distinguir o contrato de trabalho da prestação de serviços?	8
9. Quadro prático de distinção	9
10. Há comunicação obrigatória à Segurança Social?	9
11. Quando deve ser feita a comunicação de admissão junto da Segurança Social?	10
12. Que dados devem ser preparados para a comunicação?	10
13. Qual o montante das coimas associado à violação dos normativos relativos às comunicações junto da Segurança Social?	10
14. Existem outras previsões legais específicas no que se refere aos contratos de muito curta duração, junto da Segurança Social?	11
15. É necessário entregar declaração mensal de remunerações?	11
16. Existem obrigações perante a Autoridade Tributária?	12
17. Existe obrigação de seguro de acidentes de trabalho?	12
18. Há direito a férias, subsídio de férias ou de Natal?	12
19. Existe compensação por caducidade?	14
20. Quais os montantes de coima associados às contraordenações laborais consoante a sua classificação?	14
21. Quais são os principais riscos jurídicos da utilização deste tipo de contratos?	16
22. Existe jurisprudência relevante quanto aos critérios de risco?	17
23. Quadro de risco prático	18
24. Que checklist prática deve a entidade empregadora seguir e implementar antes do início deste tipo de vínculo?	18



25. Que checklist prática deve ser seguida no fim do contrato?	19
26. EXEMPLOS PRÁTICOS	19
Exemplo A. Festival de música durante 3 dias	19
Exemplo B. Feira do Livro de Lisboa	20
Exemplo C. Docente convidada para curso intensivo de 10 dias	22
27. MODELOS PRÁTICOS	23
Modelo I – COMUNICAÇÃO INTERNA DE ADMISSÃO — CONTRATO DE TRABALHO DE MUITO CURTA DURAÇÃO	24
Modelo II – MODELO INFORMAÇÃO MÍNIMA A ENTREGAR AO TRABALHADOR	25
III. CONTRATAÇÃO DE JOVENS EM FÉRIAS ESCOLARES E ARTICULAÇÃO COM O REGIME DOS CONTRATOS DE MUITO CURTA DURAÇÃO	26
1. O que é o regime dos jovens em férias escolares no Código do Trabalho?	27
2. Este regime é diferente do contrato de trabalho de muito curta duração do artigo 142.º do Código do Trabalho?	27
3. Um jovem em férias escolares pode ser contratado por contrato de trabalho de muito curta duração?	27
4. O que prevê o Código Contributivo sobre a contratação de jovens em férias escolares?	28
5. Qual é a base de incidência contributiva neste regime especial?	28
6. Qual é a taxa contributiva aplicável aos jovens em férias escolares?	28
7. Há limites temporais próprios no regime contributivo dos jovens em férias escolares?	28
8. O que diz o Código do IRS sobre rendimentos de estudantes em férias escolares?	29
9. Essa exclusão de tributação em IRS aplica-se, automaticamente, a qualquer jovem trabalhador?	30
10. Como articular, então, estes regimes?	30
11. Qual é a principal cautela na utilização conjunta destes regimes?	30
IV. VOLUNTARIADO E ENTIDADES COM FINS LUCRATIVOS	32
1. O que é o voluntariado?	33
2. O voluntariado pode ser prestado a uma entidade com fins lucrativos?	33
3. Que entidades podem ser organizações promotoras de voluntariado?	33
4. O que acontece se uma entidade com fins lucrativos usar a expressão "voluntariado"?	33
5. Como se articula este tema com o contrato de trabalho de muito curta duração?	34

I. LEGISLAÇÃO RELEVANTE



Na preparação deste guia prático é dada especial relevância ao Código do Trabalho, ao Código dos Regimes Contributivos do sistema previdencial da Segurança Social e sua regulamentação, e ao Código do IRS.

Demais legislação será indicada de forma expressa ao longo do guia.

Clique
e aceda

Índice

II. CONTRATOS DE MUITO CURTA DURAÇÃO



1. O que é um contrato de trabalho de muito curta duração?

É uma modalidade especial de contrato de trabalho a termo resolutivo destinada a responder a necessidades temporárias e excecionais da entidade empregadora.

O regime consta do artigo 142.º do Código do Trabalho, que fixa a duração máxima de 35 dias por contrato e o limite de 70 dias de trabalho por ano civil entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador.

2. Em que situações pode ser utilizado?

Pode ser utilizado para acréscimo excepcional e temporário de atividade ou para necessidade sazonal na agricultura ou no turismo.

O recurso a este regime exige uma necessidade real, concreta e transitória, não podendo servir para satisfazer necessidades permanentes da organização.

3. O contrato tem de ser escrito?

Em regra, não está sujeito a forma escrita.

Ainda assim, por razões de prova e gestão de risco, é prudente reduzir a escrito os elementos essenciais da contratação, incluindo identificação das partes, função, local de trabalho, datas, remuneração e motivo concreto da necessidade transitória.

4. Que elementos convém documentar, mesmo quando a lei não exige forma escrita?

Convém arquivar, no mínimo: a identificação completa do trabalhador, função, local de trabalho, datas de início e fim, remuneração, motivo concreto do recurso ao regime, comprovativo da comunicação à Segurança Social, registos de assiduidade, comprovativos de pagamento e prova do período efetivamente prestado.

Em contexto de fiscalização ou litígio, a documentação da necessidade transitória e da execução real do trabalho é decisiva para sustentar a validade prática da contratação.





5. Quais são os limites legais de duração?

O contrato não pode exceder 35 dias de duração.

Entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador, a soma de contratos de muito curta duração não pode ultrapassar 70 dias de trabalho no mesmo ano civil.

6. O que acontece se forem ultrapassados os limites de duração?

Ultrapassados os limites do n.º 3 do artigo 142.º, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando a duração a partir do início da prestação de trabalho.

Esse efeito legal aumenta significativamente o risco de desconformidade laboral, contributiva e fiscal.

7. Este regime dispensa a justificação do termo?

Sim. O artigo 142.º do Código do Trabalho estabelece um regime especial que dispensa a justificação do termo nos termos gerais exigidos pelo artigo 140.º do mesmo Código, designadamente a necessidade de indicar o fundamento concreto da contratação a termo no próprio contrato.

Ainda assim, em termos prudenciais e probatórios, continua a ser essencial conseguir demonstrar a necessidade temporária e excecional que motivou a contratação, sobretudo quando se pretenda afastar o risco de requalificação do vínculo em contrato por tempo indeterminado.

8. Como distinguir o contrato de trabalho da prestação de serviços?

A distinção depende da realidade da execução: há contrato de trabalho quando exista subordinação jurídica, sujeição a ordens, integração na organização do beneficiário e controlo de horários ou modo de execução.

Quando existe autonomia técnica e organizativa, ausência de direção e assunção do modo de execução pelo prestador, a situação aproxima-se antes da prestação de serviços.

Clique
e aceda



Índice





9. Quadro prático de distinção

Critério	Contrato de trabalho de muito curta duração	Prestação de serviços
Subordinação	Existe direção, ordens e fiscalização.	Predomina autonomia do prestador.
Integração	O trabalhador integra-se na organização do empregador.	O prestador atua com organização própria.
Horário/local	Frequentemente definidos pelo empregador.	Em regra, geridos pelo prestador.
Segurança Social	A admissão é comunicada pela entidade empregadora.	O enquadramento é o do trabalhador independente, quando aplicável.
Fiscalidade	O rendimento é tratado como trabalho dependente.	O rendimento é tratado como prestação de serviços.

10. Há comunicação obrigatória à Segurança Social?

Sim. A admissão e a cessação de vínculos de trabalhadores com contratos de trabalho de muito curta duração são objeto de comunicação própria à Segurança Social.

Pode consultar o Guia Prático da Segurança Social para este efeito, acedendo à seguinte ligação

<https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/documento/cmc1xlpq00d9kl2y0p3inyff?dswid=-6701>

A falta de comunicação do início do vínculo constitui contraordenação leve, quando seja cumprida nas 24 horas subsequentes ao termo do prazo, e constitui contraordenação muito grave nas demais situações. (n.º 7 do artigo 29.º do Código Contributivo).

A falta de comunicação da cessação do vínculo constitui contraordenação leve, contudo, enquanto não for cumprida, presume-se a existência da relação laboral, mantendo-se a obrigação contributiva. (n.º 4 e 5 do artigo 34.º do Código Contributivo).

Clique
e aceda



Índice





11. Quando deve ser feita a comunicação de admissão junto da Segurança Social?

A comunicação deve acontecer até 24 horas antes do início da atividade, admitindo-se comunicação nas 24 horas posteriores em situações excecionais e devidamente fundamentadas. (alínea b) do n.º 2 do art.º 29.º do Código Contributivo).

12. Que dados devem ser preparados para a comunicação?

Devem estar disponíveis os elementos de identificação do empregador e do trabalhador, função, local de trabalho, data de início, duração prevista e remuneração base.

É prudente recolher também NIF, NISS, morada e todos os elementos que permitam comprovar a execução concreta do vínculo.

13. Qual o montante das coimas associado à violação dos normativos relativos às comunicações junto da Segurança Social?

Classificação	Negligência	Dolo
Leve	50,00€ a 250,00€	100,00€ a 500,00€
Grave	300,00€ a 1.200,00€	600,00€ a 2.400,00€
Muito Grave	1.250,00€ a 6.250,00€	2.500,00€ a 12.500,00€

Agravamento: Os limites são elevados em 50% para pessoas coletivas com menos de 50 trabalhadores e em 100% para pessoas coletivas com 50 ou mais trabalhadores.





14. Existem outras previsões legais específicas no que se refere aos contratos de muito curta duração, junto da Segurança Social?

Sim. O Código Contributivo contém uma subsecção específica para "Trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração" (Subsecção IV, artigos 80.º a 83.º).

Assim, são abrangidos pelo regime geral, com as especificidades previstas na referida subsecção, os trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração, nos termos do disposto na legislação laboral.

Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração têm direito à proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte.

Constitui base de incidência contributiva a remuneração convencional calculada com base no número de horas de trabalho prestado e na remuneração horária determinada de acordo com a seguinte fórmula: $Rh = (IAS \times 12) / (52 \times 40)$

Sendo que Rh corresponde ao valor da remuneração horária e IAS ao valor do indexante dos apoios sociais (que para 2026 é no valor de 537,13€).

A taxa contributiva relativa aos trabalhadores em regime de trabalho de muito curta duração é de 26,1%, da responsabilidade exclusiva das entidades empregadoras. Neste regime especial, não existe taxa contributiva a cargo do trabalhador, ao contrário do que acontece no regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, em que a repartição é de 23,75% para o empregador e 11% para o trabalhador.

15. É necessário entregar declaração mensal de remunerações?

Sim, se tem atividade aberta e está obrigado ao envio da declaração mensal de remunerações.

Os valores pagos devem ser refletidos na Declaração Mensal de Remunerações, nos termos gerais do regime contributivo aplicável aos trabalhadores por conta de outrem, sendo a entrega até ao dia 10 do mês seguinte e o pagamento das contribuições até ao dia 25.

Clique
e aceda



Índice





Se é um particular ou empregador dispensado do envio da declaração mensal de remunerações é obrigado a enviar a Modelo 10, anualmente, para comunicar os salários pagos, mesmo que não tenha havido retenção na fonte de IRS.

A DMR deve seguir com todas as remunerações, horas extra, subsídios, etc., pagos ao trabalhador com contrato de muito curta duração.

16. Existem obrigações perante a Autoridade Tributária?

Sim. Sendo uma relação de trabalho subordinado (categoria A), a entidade empregadora deve assegurar o correto tratamento do rendimento em IRS, incluindo retenção na fonte às taxas aplicáveis em vigor para o período contratado, quando aplicável, e cumprimento das obrigações declarativas correspondentes.

17. Existe obrigação de seguro de acidentes de trabalho?

Sim. A entidade empregadora está obrigada a celebrar seguro de acidentes de trabalho que cubra os trabalhadores contratados ao abrigo deste regime, nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Esta obrigação aplica-se independentemente da duração do contrato, pelo que deve ser assegurada antes do início da prestação, ainda que esta seja de apenas um ou dois dias.

A falta de seguro constitui contraordenação muito grave e pode acarretar responsabilidade civil direta da entidade empregadora em caso de sinistro.

18. Há direito a férias, subsídio de férias ou de Natal?

O contrato de muito curta duração continua a ser um contrato de trabalho, pelo que não elimina, automaticamente, os direitos laborais que resultem do Código do Trabalho, salvo especificidade legal do regime.





Férias e Subsídio de Férias:

Assim, nos termos do n.º 4 e 5 do artigo 239.º do Código do Trabalho, para contratos com duração inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho, sendo gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Constitui contraordenação laboral grave a violação do acima indicado.

Mais, nos termos do n.º 1 e 3 do artigo 245.º do Código do Trabalho, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Em caso de cessação de contrato cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, tendo ainda direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias. (artigo 264.º, n.º 1 e 2 do Código do Trabalho)

Natal:

Já no que se refere ao subsídio de Natal, o n.º 2 do art.º 263.º do Código do Trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Sendo que a violação destes preceitos constitui contraordenação muito grave.





19. Existe compensação por caducidade?

O artigo 142.º do Código do Trabalho não prevê expressamente compensação por cessação do contrato de muito curta duração, ao contrário do que sucede com o contrato a termo nos termos gerais dos artigos 344.º e 345.º do mesmo Código.

A ausência de previsão específica no regime especial, aliada à brevidade do vínculo, aponta no sentido de que não há lugar a compensação por caducidade nos contratos de muito curta duração. Ainda assim, a articulação entre o regime especial e as regras gerais do contrato a termo não é pacífica, pelo que em caso de dúvida sobre o caso concreto deve ser ponderada consulta jurídica especializada.

Em qualquer caso, se fosse devida compensação, o cálculo teria sempre de atender ao disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho, sendo o montante calculado proporcionalmente à duração efetiva do contrato, dado tratar-se de fração de ano.

20. Quais os montantes de coima associados às contraordenações laborais consoante a sua classificação?

Quanto aos valores das coimas, nos termos do artigo 554.º do Código do Trabalho, a cada escalão de gravidade das contraordenações laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa do infrator, salvo o disposto no artigo 555.º do Código do Trabalho)

Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contraordenação leve são os seguintes:

- a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 10 000 000, de 2 UC a 5 UC em caso de negligência e de 6 UC a 9 UC em caso de dolo;
- b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 6 UC a 9 UC em caso de negligência e de 10 UC a 15 UC em caso de dolo.

Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contraordenação grave são os seguintes:

Clique
e aceda



Índice





- a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000, de 6 UC a 12 UC em caso de negligência e de 13 UC a 26 UC em caso de dolo;
- b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000, de 7 UC a 14 UC em caso de negligência e de 15 UC a 40 UC em caso de dolo;
- c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 2 500 000 e inferior a (euro) 5 000 000, de 10 UC a 20 UC em caso de negligência e de 21 UC a 45 UC em caso de dolo;
- d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000, de 12 UC a 25 UC em caso de negligência e de 26 UC a 50 UC em caso de dolo;
- e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo.

Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contraordenação muito grave são os seguintes:

- a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000, de 20 UC a 40 UC em caso de negligência e de 45 UC a 95 UC em caso de dolo;
- b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000, de 32 UC a 80 UC em caso de negligência e de 85 UC a 190 UC em caso de dolo;
- c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 2 500 000 e inferior a (euro) 5 000 000, de 42 UC a 120 UC em caso de negligência e de 120 UC a 280 UC em caso de dolo;
- d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000, de 55 UC a 140 UC em caso de negligência e de 145 UC a 400 UC em caso de dolo;
- e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 90 UC a 300 UC em caso de negligência e de 300 UC a 600 UC em caso de dolo.

Clique
e aceda



Índice





A cada escalão de gravidade das contraordenações, em caso em que o agente não tenha trabalhadores ao serviço ou, sendo pessoa singular, não exerça uma atividade com fins lucrativos corresponde o valor de coimas nos termos seguintes:

- A contraordenação leve corresponde coima de 1 UC a 2 UC em caso de negligência ou de 2 UC a 3,5 UC em caso de dolo.
- A contraordenação grave corresponde coima de 3 UC a 7 UC em caso de negligência ou de 7 UC a 14 UC em caso de dolo.
- A contraordenação muito grave corresponde coima de 10 UC a 25 UC em caso de negligência ou de 25 UC a 50 UC em caso de dolo. (artigo 555.º do Código do Trabalho).

Os valores máximos das coimas aplicáveis a contraordenações muito graves são elevados para o dobro em situação de violação de normas sobre trabalho de menores, segurança e saúde no trabalho, direitos de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e direito à greve. (Artigo 554.º/4 do Código do Trabalho)

21. Quais são os principais riscos jurídicos da utilização deste tipo de contratos?

Em termos práticos devem ser retidas quatro ideias centrais:

- Primeira: a necessidade transitória deve ser real, concreta e documentalmente demonstrável;
- Segunda: os vícios formais não são meras irregularidades, podendo afetar a validade do vínculo;
- Terceira: a sucessão abusiva de contratos de curta duração ou a sua utilização para satisfazer necessidades permanentes aumenta fortemente o risco de conversão em contrato sem termo;
- Quarta, sempre que a prestação revele subordinação jurídica, a qualificação como relação laboral torna-se mais provável, independentemente da designação dada pelas partes.

Clique
e aceda



Índice





Os principais riscos são o uso do regime para necessidades permanentes, a falta de prova da transitoriedade, a ausência de documentação e a confusão entre trabalho subordinado e prestação de serviços.

Deve existir um controlo apertado dos vícios formais e substanciais dos vínculos temporários e para a valorização da realidade material da prestação.

A falta de justificação objetiva, a insuficiência documental e a utilização reiterada do regime para necessidades permanentes podem determinar nulidade ou conversão do vínculo em contrato por tempo indeterminado.

22. Existe jurisprudência relevante quanto aos critérios de risco?

Embora a jurisprudência não seja abundante quanto ao contrato de muito curta duração em si, a orientação dos tribunais superiores em relação a outros tipos de contratos de trabalho, é útil para delimitar os riscos de requalificação, nulidade e conversão do vínculo em contrato por tempo indeterminado.

Os tribunais têm insistido na necessidade de justificação objetiva, rigor formal e prova bastante da necessidade transitória que sustenta o recurso a formas contratuais precárias.

Destacamos:

1. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proc. 2094/12.7TTLSB.L1-4, de 12/01/2016

Apesar de não versar, especificamente quanto aos contratos de muito curta duração, este acórdão pode ser de aplicação relevante para afirmar que vícios formais e substanciais podem conduzir à nulidade do vínculo e à sua conversão em contrato por tempo indeterminado. O aresto sublinha ainda que o ónus da prova da justificação do contrato recai sobre a entidade empregadora ou utilizadora.

Pode ser consultado em <https://jurisprudencia.pt/acordao/68828/>

2. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proc. 14574/22.1T8LSB.L1-4, de 07/10/2025

A jurisprudência recente da Relação de Lisboa é útil para ilustrar a importância da ação de reconhecimento da





existência de contrato de trabalho e da presunção de laboralidade, sobretudo quando a prestação apresenta sinais de subordinação jurídica, integração na organização alheia e dependência funcional.

Pode ser consultado em <https://jurisprudencia.pt/acordao/237048/>

3. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021

Apesar de não versar diretamente sobre contratos de muito curta duração, este acórdão é útil por evidenciar a relevância constitucional dos limites legais à contratação precária, enquanto mecanismo de proteção da segurança no emprego e de prevenção do uso abusivo de vínculos temporários.

Pode ser consultado em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20210318.html>

23. Quadro de risco prático

Situação	Nível de risco	Efeito provável
Falta de prova da necessidade transitória	Elevado.	Requalificação ou fragilização defensiva.
Ultrapassagem de 35 dias por contrato	Elevado.	Conversão legal para prazo de 6 meses.
Ultrapassagem de 70 dias/ano	Elevado.	Desconformidade e risco acrescido de litígio.
Omissão de comunicação à Segurança Social	Elevado.	Responsabilidade contraordenacional e dificuldade probatória.
Utilização para função permanente	Muito elevado.	Forte risco de contrato sem termo ou requalificação.
Arquivo documental completo	Reduz o risco.	Melhor capacidade de defesa em inspeção ou tribunal.

24. Que *checklist* prática deve a entidade empregadora seguir e implementar antes do início deste tipo de vínculo?

1. Verificar se a necessidade é efetivamente temporária e excepcional.
2. Confirmar que não serão ultrapassados os limites de 35 dias por contrato e 70 dias por ano civil.

Clique
e aceda



Índice





3. Recolher NIF, NISS e demais elementos de identificação do trabalhador.
4. Preparar documento interno com função, local, datas, remuneração e motivo concreto da contratação.
5. Efetuar a comunicação à Segurança Social nos termos aplicáveis.
6. Garantir seguro de acidentes de trabalho e processamento remuneratório coerente.
7. Arquivar comprovativos de comunicação, assiduidade, pagamento e justificação da necessidade transitória.

25. Que *checklist* prática deve ser seguida no fim do contrato?

1. Confirmar a data efetiva de cessação e o número real de dias prestados.
2. Verificar se foi cumprida a comunicação de cessação exigida pela Segurança Social.
3. Processar remunerações, retenções e contribuições em coerência com a execução real do vínculo.
4. Arquivar toda a documentação por período adequado de conservação documental.

26. EXEMPLOS PRÁTICOS

Exemplo A.

Festival de música durante 3 dias

Uma empresa organizadora de eventos precisa de reforçar a equipa de bilheteira e controlo de acessos durante três dias consecutivos de festival.

Se a necessidade for realmente excepcional e temporária, e se houver subordinação jurídica, este é um exemplo típico de recurso a contrato de trabalho de muito curta duração dentro do limite legal de 35 dias por contrato.

Clique
e aceda



Índice





Estrutura factual:

Elemento	Exemplo
Entidade empregadora	FestEvents Lda.
Função	Operador de bilheteira e acessos.
Local	Parque da Cidade, Lisboa.
Período	15/06/2026 a 17/06/2026.
Duração	3 dias.
Remuneração	€450,00 ilíquidos, a título exemplificativo.
Enquadramento	Trabalho subordinado, com comunicação à Segurança Social e processamento remuneratório como categoria A.

Notas:

- O exemplo deve ser tratado como relação de trabalho dependente, com aplicação das tabelas de retenção na fonte em vigor para 2026, quando haja retenção efetivamente devida.
- A obrigação declarativa perante a Autoridade Tributária é, primordialmente a DMR.
- Em caso de ser particular ou não estar sujeito à obrigação de envio da DMR, deverá enviar, anualmente, a Modelo 10 com os salários que pagos, tenham ou não sido sujeitos a retenção na fonte.
- O empregador deve garantir também o seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem.

Exemplo B.

Feira do Livro de Lisboa

Pode usar-se um contrato de muito curta duração para contratar trabalhadores para a Feira do Livro de Lisboa, desde que a necessidade seja temporária, excepcional e ligada ao evento, e desde que sejam respeitados os limites de 35 dias por contrato e 70 dias por ano civil entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador.

A Feira do Livro de Lisboa de 2026 decorre no Parque Eduardo VII entre 27 de maio e 14 de junho, sendo um evento

Clique
e aceda



Índice





temporário com centenas de pavilhões, marcas editoriais e atividades, o que pode justificar reforços sazonais de pessoal para funções de apoio, vendas, bilheteira, reposição, informação ao público ou controlo de acessos.

Exemplo de contratação

Uma editora participante na Feira do Livro de Lisboa necessita de reforçar o seu pavilhão com dois trabalhadores para apoio ao público, reposição de livros e operação de caixa durante o período do evento.

Como a feira decorre durante 19 dias, um contrato de trabalho de muito curta duração pode, em princípio, cobrir integralmente esse período sem ultrapassar o limite máximo de 35 dias por contrato.

Elemento	Exemplo
Entidade empregadora	Editora Alfa, Lda. (exemplo fictício).
Evento	Feira do Livro de Lisboa 2026, no Parque Eduardo VII.
Funções	Atendimento ao público, reposição de livros, apoio de caixa e arrumação do espaço.
Local de trabalho	Pavilhão da editora no recinto da feira, Parque Eduardo VII, Lisboa.
Período	27/05/2026 a 14/06/2026.
Duração	19 dias consecutivos.
Regime	Contrato de trabalho de muito curta duração, se houver subordinação jurídica e necessidade temporária real.
Obrigações principais	Comunicação à Segurança Social, processamento remuneratório e seguro de acidentes de trabalho.

Formulação prática do motivo da contratação

Pode usar-se uma formulação deste tipo no arquivo interno: "Contratação motivada por acréscimo temporário e excecional de atividade decorrente da participação da entidade empregadora na Feira do Livro de Lisboa de 2026, no Parque Eduardo VII, entre 27 de maio e 14 de junho, com necessidade de reforço transitório de atendimento ao público, reposição e apoio operacional no pavilhão".

Clique
e aceda



Índice





Quando é que este exemplo deixa de ser seguro?

O exemplo torna-se juridicamente mais frágil se a mesma pessoa já tiver trabalhado, no mesmo ano civil, outros períodos relevantes para o mesmo empregador e com isso ultrapassar o limite anual de 70 dias.

Também perde segurança se a função corresponder, na prática, a necessidade permanente da empresa ou se a prestação for formalmente apresentada como independente quando exista efetiva subordinação jurídica.

Exemplo C.

Docente convidada para curso intensivo de 10 dias

Uma universidade ou entidade formadora convida uma docente para ministrar um curso intensivo durante 10 dias.

Este exemplo é paradigmático do que poderá consubstanciar um contrato de muito curta duração ou uma prestação de serviços, dependendo do modo concreto da prestação da atividade.

Pergunta decisiva: existe subordinação jurídica?

Indício	Tende para contrato de trabalho	Tende para prestação de serviços
Horário imposto pela entidade	Sim.	Não.
Programa, método e avaliação definidos sob direção alheia	Sim.	Não ou com menor intensidade.
Integração funcional na estrutura do organizador	Sim.	Não ou muito reduzida.
Autonomia de meios e organização	Menor.	Maior.
Retribuição como salário	Sim.	Não; preço de serviço.

Cenário 1: qualificação como contrato de trabalho

Se a docente ficar sujeita a horário, direção pedagógica relevante, integração funcional e controlo de execução, o caso aproxima-se de trabalho subordinado e pode ser enquadrado como contrato de muito curta duração, desde que também se verifiquem os restantes pressupostos legais do artigo 142.º do Código do Trabalho.

Clique
e aceda



Índice





Nesse caso, a entidade deve comunicar o vínculo à Segurança Social, processar a remuneração como categoria A e aplicar o regime laboral e contributivo correspondente.

Cenário 2: qualificação como prestação de serviços

Se a docente conservar autonomia técnica e organizativa relevante, sem subordinação jurídica, o caso aproxima-se de prestação de serviços.

Nessa hipótese, o rendimento não deve ser apresentado como contrato de trabalho de muito curta duração, e o tratamento fiscal depende do regime aplicável aos rendimentos profissionais, incluindo eventual retenção na fonte na fonte em categoria B quando, legalmente, devida.

27. MODELOS PRÁTICOS

Estes modelos não substituem a comunicação eletrónica oficial, mas serve para recolha e arquivo interno dos elementos essenciais do contrato.

I - Modelo de comunicação:

Deve conter identificação das partes, objeto, local, datas, duração e remuneração.

II - Modelo de informação ao trabalhador

Deve indicar partes, objeto, período, local, remuneração e menção às obrigações legais aplicáveis.

A vantagem destes modelos é ajudar a uniformizar procedimentos e a reduzir falhas formais que podem ser usadas contra a entidade empregadora.

Clique
e aceda



Índice





Modelo I - COMUNICAÇÃO INTERNA DE ADMISSÃO — CONTRATO DE TRABALHO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

Data de preparação: [DD/MM/AAAA]

EMPREGADOR

Nome/Designação social: _____
 NIPC: _____ CAE: _____
 Morada/sede: _____

TRABALHADOR

Nome: _____
 NIF: _____ NISS: _____
 Morada: _____

ENQUADRAMENTO DA NECESSIDADE TEMPORÁRIA

Motivo concreto do recurso ao contrato de muito curta duração: _____

DADOS DA PRESTAÇÃO

Função: _____
 Local de trabalho: _____
 Início: ____/____/____
 Fim previsto: ____/____/____
 Duração prevista: _____ dias
 Remuneração ilíquida: € _____

CHECKLIST DE CONFORMIDADE

- Verificado limite de 35 dias por contrato
- Verificado limite anual de 70 dias entre o mesmo empregador e trabalhador:
- 1 - Conforme;
- 2 - Desconforme (Especificar desconformidade) _____
- Comunicação à Segurança Social efetuada
- Seguro de acidentes de trabalho confirmado
- Arquivo documental organizado





Modelo II - MODELO INFORMAÇÃO MÍNIMA A ENTREGAR AO TRABALHADOR

Embora o Contrato de trabalho de muito curta duração não esteja, em regra, sujeito a forma escrita, é prudente entregar ao trabalhador um documento simples com os elementos fundamentais da prestação e da remuneração.

INFORMAÇÃO CONTRATO MUITO CURTA DURAÇÃO

Partes:

Empregador: [NOME/NIF]

Trabalhador: [NOME/NIF]

Objeto: [descrição função]

Período: [data início] a [data fim]

Duração prevista: [número] dias

Local: [morada completa]

Remuneração ilíquida: € [valor]

Forma e data previsível de pagamento: [indicar]

Observações:

Contratação motivada por necessidade temporária e excecional devido ao seguinte evento _____

Obrigações SS/IRS suportadas por empregador conforme legislação aplicável.



III. CONTRATAÇÃO DE JOVENS EM FÉRIAS ESCOLARES E ARTICULAÇÃO COM O REGIME DOS CONTRATOS DE MUITO CURTA DURAÇÃO



1. O que é o regime dos jovens em férias escolares no Código do Trabalho?

O Código do Trabalho prevê um regime específico para o contrato de trabalho celebrado com estudante, vigente em período de férias escolares ou interrupção letiva, no artigo 89.º-A.

Nos termos desse artigo 89.º-A, este contrato não está sujeito a forma escrita e o empregador deve comunicar a sua celebração à Segurança Social, mediante formulário eletrónico que identifique as partes, o estabelecimento de ensino frequentado, o ano escolar, a data de início, o local de trabalho e a duração previsível do contrato.

2. Este regime é diferente do contrato de trabalho de muito curta duração do artigo 142.º do Código do Trabalho?

Sim. O contrato com estudante em férias escolares do artigo 89.º-A do Código do Trabalho e o contrato de trabalho de muito curta duração do artigo 142.º do mesmo Código são regimes distintos, embora ambos possam ser usados para necessidades temporárias e ambos dispensem, em regra, forma escrita.

O artigo 89.º-A do Código do Trabalho centra-se na qualidade do trabalhador como estudante em férias escolares ou interrupção letiva, enquanto o artigo 142.º centra-se na especialidade da necessidade temporária e nos limites objetivos de duração do vínculo.

3. Um jovem em férias escolares pode ser contratado por contrato de trabalho de muito curta duração?

Em abstrato, pode, se estiverem reunidos os pressupostos do artigo 142.º do Código do Trabalho, mas isso não elimina a relevância do regime especial do artigo 89.º-A quando o trabalhador seja estudante em período de férias escolares.

Na prática, quando o trabalhador é estudante e o contrato vigora, precisamente, em férias escolares ou interrupção letiva, o artigo 89.º-A fornece um enquadramento laboral específico que deve ser considerado em conjunto com o regime contributivo próprio dos artigos 83.º-A a 83.º-D do Código Contributivo.

Clique
e aceda



Índice





4. O que prevê o Código Contributivo sobre a contratação de jovens em férias escolares?

O Código dos Regimes Contributivos consagra uma subsecção autónoma para "Jovens em férias escolares", nos artigos 83.º-A a 83.º-D.

O artigo 83.º-A define o âmbito pessoal, abrangendo os jovens que frequentem estabelecimento de ensino oficial ou autorizado e prestem trabalho, nos termos da legislação laboral, durante o período de férias escolares.

5. Qual é a base de incidência contributiva neste regime especial?

Nos termos do artigo 83.º-C do Código Contributivo, a base de incidência contributiva não corresponde necessariamente à remuneração real paga, mas a uma remuneração convencional calculada com base no número de horas prestadas e numa remuneração horária obtida pela fórmula legal:

$$Rh = (IAS \times 12) / (52 \times 40)$$

Esta é uma diferença importante face ao regime contributivo geral dos trabalhadores por conta de outrem.

6. Qual é a taxa contributiva aplicável aos jovens em férias escolares?

O artigo 83.º-D do Código Contributivo estabelece uma taxa contributiva de 26,1%, da responsabilidade exclusiva da entidade empregadora.

Isto significa que, neste regime especial, não há a repartição contributiva típica entre empregador e trabalhador que existe no regime geral dos trabalhadores por conta de outrem.

7. Há limites temporais próprios no regime contributivo dos jovens em férias escolares?

Sim. A regulamentação do Código Contributivo (Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro) determina que o enquadramento do jovem em férias escolares ao abrigo do artigo 83.º-A não pode exceder o período de férias escolares estabelecido para o respetivo nível de ensino. (artigo 42.º-A)

Clique
e aceda



Índice





A mesma regulamentação prevê que a comunicação de admissão seja efetuada em formulário próprio e que o enquadramento cesse no último dia do período de férias escolares.

A comunicação deve conter:

- a) Identificação, domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do estabelecimento de ensino;
- c) Ano de escolaridade e nível de ensino que o trabalhador frequenta;
- d) Data de início dos efeitos do contrato de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Duração do contrato de trabalho e data da respetiva cessação.

8. O que diz o Código do IRS sobre rendimentos de estudantes em férias escolares?

Os n.ºs 9 e 10 do artigo 12.º do Código do IRS prevê uma exclusão de tributação, até ao limite anual global de cinco vezes o valor do IAS para rendimentos da categoria A provenientes de contrato de trabalho e para rendimentos da categoria B provenientes de contrato de prestação de serviços, quando obtidos por estudante considerado dependente, nos termos do artigo 13.º do Código do IRS, e que frequente estabelecimento de ensino integrado no sistema nacional de educação ou reconhecido como tendo fins análogos.

O n.º 10 do mesmo artigo 12.º exige a submissão, no Portal das Finanças, de documento comprovativo da frequência escolar até ao final de fevereiro do ano seguinte ao da obtenção dos rendimentos.

Clique
e aceda



Índice





9. Essa exclusão de tributação em IRS aplica-se, automaticamente, a qualquer jovem trabalhador?

Não. O regime dos n.ºs 9 e 10 do artigo 12.º do Código do IRS exige, além da frequência de estabelecimento de ensino, que o estudante seja considerado dependente para efeitos do artigo 13.º do Código do IRS.

Por isso, nem todo o jovem trabalhador beneficia automaticamente desta exclusão de tributação, mesmo quando trabalhe apenas nas férias escolares.

10. Como articular, então, estes regimes?

A articulação correta pode ser exposta em três planos.

Plano laboral: se o trabalhador é estudante e o contrato vigora em período de férias escolares ou interrupção letiva, deve ser considerado o artigo 89.º-A do Código do Trabalho; – se, além disso, a contratação se destina a responder a necessidade temporária enquadrável no artigo 142.º, pode haver concomitância prática de pressupostos, mas sem confundir os regimes.

Plano contributivo: se estiverem reunidas as condições do artigo 83.º-A do Código Contributivo, prevalece a análise do regime especial dos jovens em férias escolares, incluindo a base convencional do artigo 83.º-C e a taxa de 26,1% do artigo 83.º-D.

Plano fiscal: se o estudante for dependente para efeitos do artigo 13.º do Código do IRS e cumprir os requisitos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 12.º do mesmo Código, os rendimentos podem beneficiar de exclusão de tributação até ao limite legal.

11. Qual é a principal cautela na utilização conjunta destes regimes?

A principal cautela é não presumir que todo o estudante contratado nas férias escolares está automaticamente em contrato de muito curta duração, nem que todo o contrato de muito curta duração celebrado com um jovem

Clique
e aceda



Índice





beneficia automaticamente do regime contributivo especial e da exclusão de tributação em IRS.

É sempre necessário verificar cumulativamente os pressupostos laborais, contributivos e fiscais de cada regime, com referência expressa aos artigos 89.º-A e 142.º do Código do Trabalho, 83.º-A a 83.º-D do Código Contributivo e 12.º, n.os 9 e 10, do Código do IRS.

Clique
e aceda

Índice

III. VOLUNTARIADO E ENTIDADES COM FINS LUCRATIVOS



1. O que é o voluntariado?

O regime jurídico do voluntariado encontra-se previsto na Lei n.º 71/98, de 3 de novembro que aprovou as Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado.

Nos termos desse diploma, o voluntariado corresponde ao conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada, no âmbito de programas, projetos e outras formas de intervenção ao serviço de indivíduos, famílias e comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.

2. O voluntariado pode ser prestado a uma entidade com fins lucrativos?

Não.

O conceito legal de voluntariado assenta na realização de atividades sem fins lucrativos e no quadro de organizações promotoras que desenvolvem a sua intervenção com essa natureza, pelo que não existe base legal para qualificar como voluntariado a prestação gratuita de atividade em favor de uma empresa comercial ou de outra entidade que prossiga fins lucrativos próprios.

3. Que entidades podem ser organizações promotoras de voluntariado?

Podem ser organizações públicas ou privadas que reúnam os requisitos legais e desenvolvam atividades de interesse social e comunitário sem fins lucrativos.

O Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro, regulamenta a Lei n.º 71/98 e enquadra a organização, promoção e coordenação do voluntariado em Portugal.

4. O que acontece se uma entidade com fins lucrativos usar a expressão “voluntariado”?

A simples utilização dessa designação não transforma a relação em voluntariado, juridicamente, válido.





Se a atividade for prestada com subordinação jurídica, integração na organização, sujeição a horários, direção e benefício económico para uma entidade com fins lucrativos, deve ponderar-se antes a existência de trabalho subordinado, com o conseqüente risco de requalificação como contrato de trabalho.

5. Como se articula este tema com o contrato de trabalho de muito curta duração?

No contexto deste guia, a articulação é simples: voluntariado e contrato de trabalho de muito curta duração são realidades distintas e não substituíveis.

Sempre que a atividade seja prestada para uma entidade com fins lucrativos, em moldes típicos de subordinação, o enquadramento correto tenderá a ser laboral, podendo o caso, se estiverem verificados os respetivos pressupostos, ser analisado à luz do artigo 142.º do Código do Trabalho, e não, da Lei do Voluntariado.



**Nota Final:**

Este guia deve ser lido como instrumento prático de apoio interno e não dispensa a verificação da redação legal atualizada nem a confirmação administrativa dos procedimentos eletrónicos aplicáveis.

Em caso de dúvida entre contrato de trabalho e prestação de serviços, prevalece a análise material da subordinação e da inserção do trabalhador na organização do beneficiário da atividade.

Este guia tem carácter meramente informativo e pedagógico.

Não constitui aconselhamento jurídico, contabilístico ou fiscal personalizado.

A legislação laboral, contributiva e fiscal está sujeita a alterações frequentes e deve ser confirmada em fonte oficial antes de qualquer decisão prática.



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

GUIA PRÁTICO: **CONTRATOS DE MUITO CURTA DURAÇÃO, CONTRATAÇÃO DE JOVENS EM FÉRIAS ESCOLARES, VOLUNTARIADO E ENTIDADES LUCRATIVAS**

AUTORIA

Amândio Silva

Serviço de Contencioso Tributário:

Cheila Peres, Filipa Rodrigues Pereira, Ricardo Oliveira Venâncio e Rute Rodrigues Pinto

DESIGN e PAGINAÇÃO

Duarte Camacho, Departamento de Comunicação e Imagem da OCC

DATA DE PUBLICAÇÃO

Maio 2026

LIGAÇÕES ÚTEIS

> Guias práticos já editados