



INSPEÇÃO REGIONAL DO TRABALHO

FILIPPE BRUM (INSPECTOR PRINCIPAL) - ABRIL 2017

**Contratos de Trabalho a Termo
Resolutivo
(Notas explicativas)**

CONCEITO E ADMISSIBILIDADE

O **contrato de trabalho a termo resolutivo** é uma modalidade de contrato de trabalho destinada à satisfação de necessidades temporárias (não permanentes) da empresa/empregador, e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades (art. 140.º CT)

1.ª Nota Importante: destina-se à satisfação de **necessidades temporárias/transitórias** (não permanentes)

2.ª Nota Importante: ideia de **nexo de causalidade** entre o prazo que se atribui ao contrato e a justificação invocada para a contratação - art. 141.º, n.º 3 do CT

Exemplo: Contrato de 6 meses porque é o período de ausência (temporária e previsível) de trabalhador em situação de baixa médica

CONCEITO E ADMISSIBILIDADE

Existem dois tipos de contratos a termo resolutivo:

1- Contratos de trabalho a termo resolutivo certo – com prazo definido de início e fim, para os casos em que a duração da necessidade transitória/temporária da empresa está perfeitamente identificada (ex: para substituir trabalhadora ausente durante 5 meses por motivo de licença de maternidade)

2- Contratos de trabalho a termo resolutivo incerto – apenas com prazo definido de início, para os casos em que a duração da necessidade transitória/temporária da empresa não tem um termo apurado à partida (ex: enquanto durar a obra)

CONCEITO E ADMISSIBILIDADE

O que são necessidades temporárias da empresa? – art. 140.º, n.º 2 CT

- a) Substituição de trabalhador ausente (doença, férias, parentalidade, etc.)
- b) (...)
- c) Substituição de trabalhador em licença sem vencimento
- d) (...)
- e) Atividade sazonal
- f) Acréscimo excecional de atividade (“campeão das justificações”)

CONCEITO E ADMISSIBILIDADE

- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço não duradouro
- h) Execução de obra
- i) Lançamento de atividade de duração incerta ou início de laboração de empresa
- j) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração

Contratos de trabalho a **termo certo**: admissíveis em todas as alíneas

Contratos de trabalho a **termo incerto**: admissíveis nas alíneas a), b), c), e), f), g), h)

REGIME DO TERMO RESOLUTIVO — ART. 139.º CT

Regra geral: o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser afastado através de instrumento de regulamentação coletiva (Acordos de Empresa, Contratos Coletivos de Trabalho, etc.)

Exceção:

- a) Em matéria de contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego (indivíduos que não trabalharam de forma subordinada ou autónoma por período superior a 6 meses) ou em situação de desemprego de longa duração (inscritos há mais de 12 meses) (art. 140.º, n.º 4, al. b))
- b) Em matéria de duração dos contratos (art. 148.º, n.ºs 1, 4 e 5)

FORMA E CONTEÚDO - ART. 141.º DO CT

○ contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) está sujeito à **forma escrita**.

○ contrato deve conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio e sede das partes
- b) Atividade do trabalhador e retribuição (vencimento e demais prestações)
- c) Local de trabalho e horário de trabalho
- d) Data de início do trabalho e data da cessação (se for a termo certo)
- e) Motivo justificativo (cabe ao empregador provar os factos que justificam o contrato de trabalho a termo)

DURAÇÃO DOS CONTRATOS A TERMO

Também aqui há que distinguir duas situações – art. 148.º CT:

1- Contratos de trabalho a termo certo

Podem ser renovados até **3 vezes** e a sua duração máxima, incluindo renovações, é de:

- a) **18 meses** quando se trata de pessoa à procura de 1.º emprego
- b) **2 anos** para o lançamento de nova atividade de duração incerta ou início de laboração de empresa
- c) **3 anos** nos restantes casos

2- Contratos de trabalho a termo incerto

- a) Duração máxima de **6 anos**

DURAÇÃO DOS CONTRATOS A TERMO

Contratos com **duração inferior a seis meses** – art. 148.º, n.º 2 CT

- a) Substituição de trabalhador ausente (férias, doença, maternidade/paternidade)
- b) Substituição de trabalhador em processo de despedimento
- c) Substituição de trabalhador em licença sem vencimento
- d) Substituição de trabalhador que passa a tempo parcial
- e) Atividade sazonal (turismo, trabalhos agrícolas, pescas)
- f) Acréscimo excecional de atividade
- g) Tarefa ocasional ou serviço definido e não duradouro

CASOS ESPECIAIS DE MUITO CURTA DURAÇÃO

Regra geral: casos de contratos de trabalho para atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração **não superior a 15 dias** – art. 142.º CT

Especificidades:

- a) Não está sujeito a forma escrita
- b) Implica comunicação do empregador à segurança social mediante formulário eletrónico (identificação das partes, domicílio, atividade a desempenhar e retribuição, data de início e local de trabalho)
- c) A duração dos contratos com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho por cada ano civil, sob pena de se entender como celebrado por 6 meses

RENOVAÇÃO DO CONTRATO — ART. 149.º CT

Regra geral n.º 1: as partes podem acordar que o termo certo **não está** sujeito a renovação, pelo que o contrato vigorará apenas pelo período inicialmente definido

Regra geral n.º 2: na ausência de referência expressa das partes, e não havendo comunicações de caducidade, o contrato **renova-se automaticamente** após o seu termo, e por período igual ao inicialmente acordado

Regra geral n.º 3: nos casos em que por vontade das partes o contrato prolonga-se por período distinto do inicialmente acordado, então estamos perante uma **prorrogação** do contrato

Nota importante: a renovação e a prorrogação só são válidas se se mantiver o motivo que justificou a celebração inicial do contrato

SUCESSÃO DE CONTRATOS — ART. 143.º CT

Regra geral: Nos casos em que o contrato tenha cessado por motivo não imputável ao trabalhador **não se pode operar nova contratação para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido o período de tempo de um terço da duração do contrato anterior**, incluindo renovações

Exceções:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído
- b) Novo acréscimo excecional da atividade da empresa
- c) Atividade sazonal
- d) Trabalhador contratado por motivo de procura de 1.º emprego

OBRIGATORIEDADE DE INFORMAÇÕES

Estas obrigações **recaem todas sobre o empregador** – art. 144.º CT

- 1- Comunicação de celebração, motivo justificativo e cessação de contrato, à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de 5 dias úteis
- 2- Comunicação à IRT: atualmente fazendo constar dos Relatórios Únicos
- 3- Comunicação à CRITE das não renovações de contratos a termo sempre que esteja em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

PREFERÊNCIA DA ADMISSÃO

Regra geral – art. 145.º CT

- 1- Os trabalhadores que estiveram contratados mediante contrato de trabalho a termo **têm preferência na admissão mediante contrato de trabalho sem termo** para o mesmo posto de trabalho/para funções idênticas àquelas que exerceram, em caso de processo de recrutamento externo e no prazo de até 30 dias após a cessação do contrato a termo
- 2- O não cumprimento obriga a indemnizar o trabalhador no valor de 3 meses de retribuição base

CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

Há que distinguir duas situações – art. 147.º CT

1- Casos em que o contrato se considera **sem termo desde o seu início**:

- a) Quando a fixação do termo visa iludir as regras do contrato sem termo
- b) Quando é celebrado fora dos casos previstos na lei
- c) Quando tem um vício de forma (ex: falta de contrato escrito; falta de identificação e assinatura das partes; falta ou insuficiência de motivo justificativo)
- d) Não respeite o período de sucessão no tempo

CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

2- Casos em que o contrato se **converte em contrato sem termo**:

- a) Quando se violam as regras da renovação dos contratos
- b) Quando o contrato tem uma duração superior às renovações possíveis e legais
- c) Nos casos de contratos a termo incerto, quando o trabalhador se mantenha em funções depois de comunicada a caducidade ou, na falta desta, depois de decorridos 15 dias após a verificação do termo

DIREITO A FÉRIAS

Contratos com duração inferior a 6 meses	Contratos com duração igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano	Contratos com duração igual ou superior a 1 ano
Art. 239.º, n.º 4 CT O direito a férias corresponde a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato	Art. 245.º, n.º 3 CT O direito a férias corresponde ao proporcional do período anual de férias (22 dias úteis) tendo em conta a duração do contrato	Art. 239.º, n.ºs 1, 2, 3 CT Direito a 2 dias úteis por cada mês, após 6 meses completos, até 20 dias úteis no ano da admissão ou até 30 dias úteis no caso de sobrevir o ano civil seguinte

CESSAÇÃO DO CONTRATO

Princípio geral: As regras gerais de cessação do contrato de trabalho aplicam-se ao contrato de trabalho a termo – art. 393.º CT

Exceções:

- a) sendo o despedimento declarado ilícito o empregador é condenado no pagamento de **indenização** dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que os trabalhador deixou de auferir até ao termo do contrato
- b) se o trânsito em julgado que declara o despedimento ilícito ocorrer antes do termo definido do contrato, há obrigação de **reintegração** do trabalhador sem prejuízo de categoria e antiguidade

MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho (**e, portanto, também o contrato de trabalho a termo**) pode cessar por: - art. 340.º CT

- a) Caducidade (**a forma mais comum nos contratos a termo**)
- b) Revogação
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador
- d) Despedimento coletivo
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho
- f) Despedimento por inadaptação
- g) Resolução pelo trabalhador
- h) Denúncia pelo trabalhador

CESSAÇÃO DO CONTRATO A TERMO

Forma mais comum: **caducidade do contrato de trabalho** (arts. 344.º e 345.º CT)

- Por iniciativa do empregador, comunicada até 15 dias seguidos antes do termo certo
- Por iniciativa do trabalhador, comunicada até 8 dias seguidos antes do termo certo
- Por iniciativa do empregador, comunicada até 7, 30 ou 60 dias seguidos antes do termo incerto previsto, consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a 2 anos, ou mais de 2 anos, respetivamente
- **Denúncia** na vigência do contrato por iniciativa do trabalhador, comunicada com 30 ou 15 dias de antecedência, consoante a duração do contrato seja de pelo menos 6 meses ou inferior

EFEITOS DA CADUCIDADE DOS CONTRATOS

1- Por iniciativa do trabalhador

- a) Processamento dos vencimentos devidos até ao termo do contrato (retribuição, proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de natal)
- b) Não há lugar ao pagamento de qualquer compensação
- c) Eventual acerto decorrente do incumprimento total ou parcial do aviso prévio

EFEITOS DA CADUCIDADE DOS CONTRATOS

2- Por iniciativa do empregador

- a) Processamento dos vencimentos devidos até ao termo do contrato (retribuição, proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de natal)
- b) Há lugar ao pagamento de compensação por caducidade – arts. 344.º e 366.º CT

(Venc. Base + Diuturnidades : 30) x 18 dias por cada ano completo – **CT Certo**

(Venc. Base + Diuturnidades : 30) x 18 dias por cada ano completo – **CT Incerto até 3 anos**

(Venc. Base + Diuturnidades : 30) x 12 dias por **cada ano subsequente** – **CT Incerto**

PERÍODO EXPERIMENTAL — ART. 112.º CT

No contrato de trabalho a termo o período experimental tem a seguinte duração:

- **30 dias** para contratos com duração **igual ou superior a 6 meses**;
- **15 dias** para contratos com duração definida ou prevista **inferior a 6 meses**.

Nota Importante: a duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo escrito das partes.

Regra geral: durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização — art. 114.º CT

DOCUMENTOS A ENTREGAR AO TRABALHADOR

Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador os seguintes documentos: - art. 341.º CT

- a) **Certificado de trabalho**, indicando as datas de admissão e cessação, bem como os cargos desempenhados
- b) **Outros documentos para fins oficiais**, mediante solicitação (ex: Segurança Social)

Nota Importante: o certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador

QUESTÕES PRÁTICAS

- 1-** Qual a consequência do incumprimento parcial do aviso prévio de caducidade do contrato a termo certo por parte do empregador?
- 2-** E no caso de incumprimento parcial por parte do trabalhador?
- 3-** Qual a consequência no caso de se tratar de contrato a termo incerto?
- 4-** No final do contrato a termo certo e suas renovações, se o trabalhador continuar ao serviço, no silêncio das partes o mesmo passa automaticamente a efetivo?
- 5-** Qual a compensação devida por caducidade de um contrato a termo com duração inferior a 1 ano?
- 6-** Os contratos com duração inicial inferior a 6 meses podem renovar-se?

EXEMPLO DE COMO NÃO FAZER

Contrato de Trabalho a Termo Certo

Entre: [REDACTED] Pessoa Coletiva nº [REDACTED] com a atividade de [REDACTED] e sede na [REDACTED] freguesia da [REDACTED], concelho de Ponta Delgada, como primeiro outorgante

E: [REDACTED] nascida em [REDACTED] residente na Rua [REDACTED] - Freguesia de [REDACTED] concelho de Ponta Delgada, contribuinte nº [REDACTED] como segundo outorgante, é celebrada e reduzem a escrito o presente contrato de trabalho a termo certo, com as cláusulas seguintes:

1º - O segundo outorgante é admitido para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de 3ª Vendedora, segundo o CCT dos Profissionais de Escritório e Comércio de S. Miguel e Santa Maria, podendo vir desempenhar outras tarefas, que sejam necessário para a prossecução e bom andamento dos serviços.

2º - O local de trabalho situa-se no estabelecimento do primeiro outorgante sito na Ilha de S. Miguel, sito na sede da empresa.

3º - O segundo outorgante auferirá o vencimento mensal ilíquido de € [REDACTED]

4º - O horário de trabalho será de 40 horas semanais, sempre de acordo com o horário do estabelecimento, e sem prejuízo da regulamentação aplicável.

5º - O presente contrato, com o período experimental de quinze dias, é celebrado pelo prazo de 12 meses, com início em 02/08/2016 e termo em 01/08/2017, podendo ser renovado pelo mesmo períodos ou períodos diferentes.

6º - O presente contrato cessa, no fim do prazo fixado ou renovado, se qualquer das partes, manifestar, por escrito, essa vontade, com oito dias de antecedência tratando-se do trabalhador e quinze dias tratando-se da empresa. O trabalhador pode denunciar, por escrito, o contrato, em qualquer altura, com aviso prévio de trinta dias (Quinze dias se a duração do contrato for inferior a seis meses).

7º - O presente contrato de trabalho a termo certo, pelo período de 6 meses, é celebrado nos termos do artigo 140º, nº2 alínea f) da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, acrescido excecional da atividade da empresa.

8º - Quanto às férias do 2º outorgante, a sua duração será nos termos dos artigos 237º e 238º e o seu gozo assegurado segundo o exposto nos artigos 241º a 245º do código do trabalho. Em tudo o que for omissivo, o presente contrato rege-se-á pelo citado código.

9º O primeiro outorgante tem a responsabilidade sobre acidentes de trabalho transferida para a Companhia de Seguros [REDACTED] apólice nº [REDACTED]

10º - Os dois outorgantes livremente escolhem obrigar-se a responder pelo cumprimento deste contrato, durante a sua vigência ou após o seu termo e em tudo em que com o mesmo se relacionar, perante os órgãos judiciais competentes na comarca de Ponta Delgada, que escolhem para o domicílio, renunciando a qualquer outra.

Ponta Delgada, 2 de agosto de 2016

O primeiro outorgante

[REDACTED]

O segundo outorgante

[REDACTED]

EXEMPLO DE COMO FAZER

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO

Entre

[REDACTED] pessoa colectiva [REDACTED] com sede na [REDACTED] freguesia de [REDACTED] concelho de Ponta Delgada, doravante designada por **Primeiro Outorgante**.

E [REDACTED] nascido a [REDACTED], casado, titular do bilhete de identidade [REDACTED] NISS [REDACTED] residente na Rua [REDACTED] concelho de Ponta Delgada, como **Segundo Outorgante**.

é celebrado um contrato de trabalho a termo incerto que se rege pelo disposto nas seguintes cláusulas:

1ª - O 1º Outorgante admite o 2º Outorgante com a categoria de Pedreira Letra B, de acordo com o Contrato Colectivo aplicável, para o desempenho de funções nela integradas e ou outras que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, podendo, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada.

2ª - O 2º Outorgante desempenhará a actividade profissional para que é contratado nas obras adjudicadas ao 1º outorgante, ficando desde já reconhecida ao 1º Outorgante a faculdade de transferir o 2º Outorgante para instalações que possua, ou venha a possuir, localizadas em zona diferente das actuais, sem prejuízo das deslocações a instalações de clientes que tiver de realizar para cumprimento das suas funções.

3ª - A remuneração mensal líquida do 2º Outorgante é de [REDACTED] € ([REDACTED]).

4ª - 1 - Os períodos de trabalho diário e semanal do 2º Outorgante são, respectivamente, de 8 horas e 40 horas, cabendo à 1ª Outorgante a determinação das horas de início, termo e intervalos de descanso, de acordo com as disposições legais e internas aplicáveis.

2 - O 2º Outorgante aceita, desde já, prestar a sua actividade em regime de adaptabilidade ou em regime de banco de horas, nas condições vigentes na empresa ou a acordar entre ambos.

5ª - O presente contrato entra em vigor em 1 de Outubro de 2015, durará pelo tempo necessário à conclusão da obra do [REDACTED] em Ponta Delgada, e justifica-se ao abrigo da alínea h) do nº 2 do artº 140º do Código do Trabalho

6ª - O período experimental do 2º Outorgante terá a duração de 15 dias podendo qualquer das partes, no decurso deste período denunciar o contrato sem aviso

prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

7ª - O presente contrato caducará com a comunicação ao trabalhador da cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior

8ª - O direito a férias do 2º Outorgante rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

9ª - A cessação do contrato por qualquer dos Outorgantes rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro e respetivas alterações, nomeadamente pela Lei 23/2012 de 25 de Junho.

10ª - O presente contrato fica abrangido pelo Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e pelo Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) obrigando-se a Primeira Outorgante a comunicar a admissão do Segundo Outorgante àqueles.

Ponta Delgada, 1 de Outubro de 2015

A 1ª OUTORGANTE

A 2ª OUTORGANTE

[REDACTED]

[REDACTED]

CONTRAORDENAÇÕES

	C.O. Leve	C.O. Grave	C.O. Muito Grave
Art. 140.º, n.ºs 1 a 4			x
Art. 141.º, n.º 1, al. e) e n.º 3		x	
Art. 143.º, n.º 1		x	
Art. 144.º, n.ºs 1, 2 e 4	x		
Art. 144.º, n.º 3		x	
Art. 145.º, n.º 1		x	
Art. 341.º	x		
Art. 344.º, n.º 2		x	
Art. 345.º, n.º 4		x	
Art. 239.º, n.ºs 1 e 4		x	



Filipe Brum

Inspetor Principal - Jurista

Inspeção Regional do Trabalho - PDL

E-mail: filipe.jo.brum@azores.gov.pt

Telef. 296 308 000

Obrigado