
Contratos de Trabalho Especiais

ÍNDICE

- Contrato a termo
- Muito curta duração
- Trabalho temporário
- Intermitente

LEGISLAÇÃO

- **Lei 90/2019**, de 04 de setembro
 - Código do Trabalho (Lei 07/2019, de 12 de fevereiro)

- **Lei 93/2019**, de 04 de setembro
 - Código do Trabalho (Lei 07/2019, de 12 de fevereiro)
 - Código Contributivo (Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro)

Contrato a Termo

CONTRATO A TERMO

Antecedentes (Proposta de Lei n.º 136/XIII)

- *Níveis de segmentação elevados, registando a terceira maior taxa de contratos não permanentes da União Europeia no total da população empregada por conta de outrem e a quarta mais elevada entre os jovens*
 - Limitar as possibilidades legais de uso de contratos de trabalho a termo
 - Promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração
 - Criação de uma contribuição adicional para a Segurança Social por rotatividade excessiva

CONTRATO A TERMO

Fundamentos



Trabalhador à procura de primeiro emprego

Desempregados de longa duração



Desempregados de muito longa duração



Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento

Menos de 250 trabalhadores

Dois anos posteriores

CONTRATO A TERMO

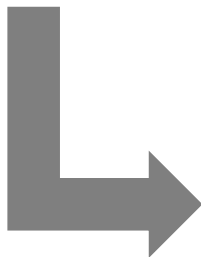
Imperatividade



O regime legal do contrato a termo
não poder ser alterado por IRCT



Natureza imperativa



Exceção:

- (i) Necessidades temporárias indicadas como motivos de contratação
- (ii) Regras de preferência do trabalhador a termo

CONTRATO A TERMO

Duração

Lei anterior		Lei atual
Termo Certo	3 anos	2 anos
Termo Incerto	6 anos	4 anos

Não afeta contratos em curso (incluindo renovação)

CONTRATO A TERMO

Renovações

- Limite máximo de três renovações



Duração total renovações não pode exceder o período inicial

- 1 ano + 6 meses + 6 meses ✓
- 1 ano + 1 ano ✓
- 6 meses + 6 meses + 6 meses X

Não afeta contratos em curso (incluindo renovação)

CONTRATO A TERMO

Cessação

- **Compensação** - Sempre devida (salvo caducidade decorrente de comunicação pelo trabalhador)
- **Comunicação à CITE** - Denúncia de contrato de trabalho a termo celebrado com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental.



Prazo: mínimo 5 dias úteis à data de aviso prévio

CONTRATO A TERMO

Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva



CONTRATO A TERMO

- **Fundamentos** - menor opção
- **Imperatividade** - menor negociação
- **Duração** - menor aproveitamento
- **Renovações** - menor flexibilidade
- **Cessaçã** - maior custo laboral
- **Regime contributivo** - maior custo previdencial

Contrato a Termo de Muito Curta Duração

CONTRATO A TERMO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

Antecedentes (Proposta de Lei n.º 136/XIII)

- *Níveis de segmentação elevados, registando a terceira maior taxa de contratos não permanentes da União Europeia no total da população empregada por conta de outrem*
 - Desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou subdeclarado
 - Alargamento de prazo de duração e situações cobertas

CONTRATO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

Lei anterior	Lei atual
15 dias	35 dias
Sector Agrícola e Turismo	Todos os sectores

CONTRATO A TERMO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

- Fundamentos – maior opção
- Duração – maior aproveitamento

Trabalho Temporário

TRABALHO TEMPORÁRIO

Antecedentes (Proposta de Lei n.º 136/XIII)

- *Níveis de segmentação elevados, registando a terceira maior taxa de contratos não permanentes da União Europeia no total da população empregada por conta de outrem*
 - Garantir uma maior proteção dos trabalhadores temporários

TRABALHO TEMPORÁRIO

Forma

Falta de celebração de **contrato de trabalho temporário**



Contrato de trabalho por tempo indeterminado com a empresa utilizadora

Falta de elementos no conteúdo do **contrato de utilização de trabalho temporário**



Nulidade do contrato



Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador tem de ser replicado no contrato de trabalho temporário

Não afeta contratos em curso (incluindo renovação)

TRABALHO TEMPORÁRIO

Duração e CCT

- Limite máximo de seis renovações



Exceção: substituição de trabalhador ausente por motivo não imputável ao empregador

- IRCT aplicável às relações de trabalho da empresa utilizadora é aplicável ao trabalhador temporário, independentemente do número de dias de prestação de trabalho

Não afeta contratos em curso (incluindo renovação)

TRABALHO TEMPORÁRIO

- **Forma** – mais risco e necessidade de maior cuidado
- **Renovações** – menor flexibilidade

Contrato Intermitente

CONTRATO INTERMITENTE

Antecedentes (Proposta de Lei n.º 136/XIII)

- *Níveis de segmentação elevados, registando a terceira maior taxa de contratos não permanentes da União Europeia no total da população empregada por conta de outrem*
 - Desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou subdeclarado
 - Redução do período mínimo de prestação de trabalho anual do contrato de trabalho intermitente

CONTRATO INTERMITENTE

Período

- 5 meses a tempo completo, por ano (vs 6 meses)
- 3 meses consecutivos (vs 4 meses)

CONTRATO INTERMITENTE

- **Período** – maior flexibilidade
- **Utilização** – revitaliza?

Obrigado

Tiago Cochofel de Azevedo

taa@vda.pt