

Dicas

Contratos a termo com regras

20 Novembro 2013



As empresas podem contratar a termo só nas situações previstas pela lei. Saiba quando pode ser a termo certo, incerto ou de muito curta duração.

Início

A duração máxima dos contratos a termo certo é, em regra, de 3 anos. Só podem ser renovados 3 vezes, mas a lei admite renovações extraordinárias. Começou por permitir mais duas para os contratos que atinjam o limite máximo até 30 de junho de 2013. Agora, possibilita mais duas renovações extraordinárias, até 12 meses, para os contratos cuja duração máxima seja atingida até 8 de novembro de 2015.

Os contratos a termo incerto cessam quando terminar a tarefa em causa ou regressar o trabalhador substituído. Não podem durar mais de 6 anos. O trabalho temporário e a prestação de serviços na mesma função entram para a contagem dos prazos, quer nos contratos a termo certo, quer nos a termo incerto.

Nos contratos a termo certo é indicada a duração, ainda que possam ser renovados. Nos contratos a termo incerto não é definido limite. Por exemplo, o trabalhador fica ao serviço enquanto durar a baixa de um colega.

Segundo a lei, as empresas podem contratar a termo certo ou incerto nos casos de:

- substituição temporária de um trabalhador de baixa ou de licença de parentalidade ou sem retribuição;
- substituição de um trabalhador despedido, se a justa causa estiver a ser discutida em tribunal;
- atividades sazonais ou acréscimo excecional do trabalho;
- tarefa ocasional ou serviço de curta ou média duração (por exemplo, lançamento de um produto);
- execução de obras, projetos ou outras atividades temporárias de construção civil, montagem e reparações industriais.

Só é possível contratar a termo certo nos casos de:

- substituição de um trabalhador temporariamente em *part-time*;
- início de atividade de uma empresa ou de um estabelecimento que pertença a uma firma até 750 trabalhadores;
- primeiro emprego ou desemprego de longa duração;

- trabalhadores a partir dos 70 anos.

Os contratos de muito curta duração (até 15 dias) são indicados para os trabalhos sazonais, como acontece na agricultura ou no turismo. Não precisam de ser escritos, mas a empresa tem de informar a Segurança Social. Identificação das partes, atividade, salário e data de início são dados a indicar. A duração total junto de uma empresa não pode exceder 70 dias por ano. Se for quebrada alguma regra, o vínculo passa automaticamente a 6 meses.

Vínculo automático

Os contratos a termo certo ou incerto devem ser feitos por escrito e assinados pelas partes. Têm de conter a identificação e morada de ambos, assim como o motivo da contratação e da relação; a atividade, o salário, o local, o horário, a data da assinatura, início e fim; e o prazo.

Na falta de forma escrita, considera-se que há um contrato sem termo. O mesmo acontece se o contrato for feito por escrito, mas faltar a identificação ou a assinatura de um dos lados, o prazo ou o motivo que levou à contratação ou, simultaneamente, a data de celebração e a de início do contrato.

A renovação dos contratos a termo certo é automática no fim do prazo, desde que não fique escrito que não podem ser renovados e se mantenham as razões da contratação. Para prazos diferentes, a renovação deve ser feita por escrito.

O desrespeito pelas regras transforma o contrato num vínculo sem termo. O mesmo ocorre se for excedida a duração ou houver mais renovações do que as admitidas pela lei.

Final com direitos

O trabalhador pode rescindir quando quiser. Porém, se não cumprir o pré-aviso, paga a remuneração de base e as diuturnidades correspondentes ao período em falta. Se tiver justa causa, recebe entre 15 e 45 dias do salário-base e diuturnidades por cada ano de serviço. Para anos incompletos, o cálculo é feito de forma proporcional.

A empresa pode rescindir por justa causa, por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação. Tem ainda a saída da não renovação. Neste caso, fica impedida de contratar alguém, a título precário, para a mesma função, exceto se tiver passado um terço do prazo, incluindo renovações.

Os despedimentos ilícitos dão direito a indemnização. Esta equivale, pelo menos, às retribuições entre o afastamento e o fim do contrato. Se a decisão do tribunal sair antes de o vínculo terminar, a empresa tem de pagar tudo a que o trabalhador teria direito até lá. Deve ainda reintegrá-lo para cumprir o contrato.

Se a empresa não quiser renovar o contrato, terá de avisar o trabalhador por escrito, com 15 dias de antecedência relativamente à data prevista para o fim do contrato, se este for a termo certo. Tratando-se de vínculo a termo incerto, a antecedência mínima será de 7, 30 ou 60 dias, conforme tenha durado até 6 meses, entre 6 meses e 2 anos ou mais de 2 anos.

Calcular a indemnização

Não havendo renovação por vontade da empresa, o trabalhador tem direito a uma compensação, consoante a data de início de contrato.

CONTRATOS ANTERIORES A 1 DE NOVEMBRO DE 2011

Período do contrato	Valor da compensação
até 31 de outubro de 2012	2 dias/mês e diuturnidades
	+
de 1 de novembro de 2012 a 30 de setembro de 2013	20 dias/ano e diuturnidades
	+
a partir de 1 de outubro de 2013	18 dias/ano e diuturnidades (nos primeiros 3 anos) + 12 dias/ano (completados 3 anos)

CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 E 30 DE SETEMBRO DE 2013

Período do contrato	Valor da compensação
até 30 de setembro de 2013	20 dias/ano e diuturnidades
	+
a partir de 1 de outubro de 2013	18 dias/ano e diuturnidades (nos primeiros 3 anos) + 12 dias/ano (completados 3 anos)

CONTRATOS CELEBRADOS A PARTIR DE 1 DE OUTUBRO DE 2013

Termo certo
18 dias/ano (proporcional para o ano incompleto)
Termo incerto
18 dias/ano e diuturnidades (nos primeiros 3 anos) + 12 dias/ano (proporcional para o ano incompleto), completados 3 anos