

Contratação a Termo Certo

Por **Pedro Ferreira de Sousa**

Pergunta:

Em que casos a contratação a termo certo é legalmente admitida?

Resposta:

O recurso à contratação a termo certo encontra-se reservado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa, objetivamente definidas e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades. A lei enuncia algumas das circunstâncias que configuram necessidade temporária, nomeadamente a substituição de trabalhador ausente e o acréscimo excepcional de atividade da empresa.

A título excepcional, a lei admite a contratação a termo certo em situações objetivas, sem relação com uma necessidade temporária, como por exemplo o início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a esses factos, e a contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

Pergunta:

O contrato de trabalho a termo certo tem de ser escrito e deve obedecer a outros requisitos formais?

Resposta:

O contrato de trabalho a termo certo tem de ser reduzido a escrito e, para além de várias menções obrigatórias, deverá indicar a duração do termo e o respetivo motivo justificativo. Os Tribunais têm vindo a promover uma análise particularmente rigorosa destes requisitos legais, nomeadamente da descrição do motivo justificativo, exigindo que a mesma apresente uma indicação circunstanciada de todos os factos que suportam, dependendo do caso, a

transitoriedade e excecionalidade da necessidade que a empresa pretende suprir com a contratação a termo.

Pergunta:

Qual a consequência para a falta de contrato escrito e/ou de uma descrição adequada do motivo justificativo?

Resposta:

A consequência é que o contrato de trabalho se deverá considerar sem termo.

Pergunta:

Qual a duração máxima de um contrato de trabalho a termo certo?

Resposta:

O contrato de trabalho a termo certo não pode durar mais de 2 anos.

Pergunta:

Quantas vezes pode um contrato a termo certo ser renovado?

Resposta:

O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele. Significa isto, portanto, que um contrato de trabalho a termo certo com um período inicial de 6 meses poderá ser objeto, por exemplo, de uma renovação, mas que não pode exceder 6 meses. Por outro lado, um contrato de trabalho a termo certo com um período inicial de 2 anos não poderá ser renovado, na medida em que aquela duração inicial já atingiu o tal limite de duração máxima de 2 anos.

Pergunta:

O contrato de trabalho a termo certo admite período experimental?

Resposta:

Sim: 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses e 15 dias em caso de contrato com duração inferior a seis meses.