

Em que condições podem ser celebrados contratos de trabalho a termo e quais as formalidades a respeitar na celebração destes contratos?

António Machado, Lisboa

Desde logo, afigura-se importante clarificar no que se refere à **admissibilidade dos contratos a termo**, que os mesmos só podem ser celebrados para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- Substituição de trabalhador, a tempo completo, que passe a prestar trabalho a tempo parcial, por período determinado;
- Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

- Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil,

obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

Além destas situações, pode ainda ser celebrado um contrato a termo no caso de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, ou, ainda, tratando-se de contratação de trabalhadores à procura de 1º emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Outro aspecto importante, prende-se com a **justificação do termo do contrato**, relativamente à qual a lei refere que os contratos celebrados fora dos casos acima referenciados consideram-se celebrados sem termo, o mesmo acontecendo se a clausula do termo (prazo) tiver por fim iludir a aplicação das disposições do contrato sem termo.

Assim, os factos que justificam a celebração do contrato a termo têm que ser discriminados no contrato, sob pena de este ser considerado celebrado sem termo (prazo). E não basta reproduzir os conceitos legais, é necessário referir quais os factos que, no caso concreto, permitem concluir a existência de uma necessidade transitória da empresa. Além disso, importa ainda referir que esses factos têm que ter ligação concreta com a empresa e com o trabalhador a contratar.

No que diz respeito às **formalidades do contrato**, refira-se que o contrato a termo tem que ser celebrado por escrito e dele devem constar: o nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes; a actividade a desenvolver e retribuição do trabalhador; o local e período normal de trabalho; a data de início do trabalho; indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo; data de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

Assim, considera-se **sem termo** o contrato que não seja reduzido a escrito ou a que faltem a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou,

simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que não se faça ou seja insuficiente a indicação e explicação do motivo justificativo.

Finalmente, importante será também referir, que a cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações. A violação desta proibição tem como consequência a conversão em contrato sem termo, contando para a antiguidade do trabalhador todo o trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Carla Dias Coelho

Advogada

ccoelho@gesbanha.pt