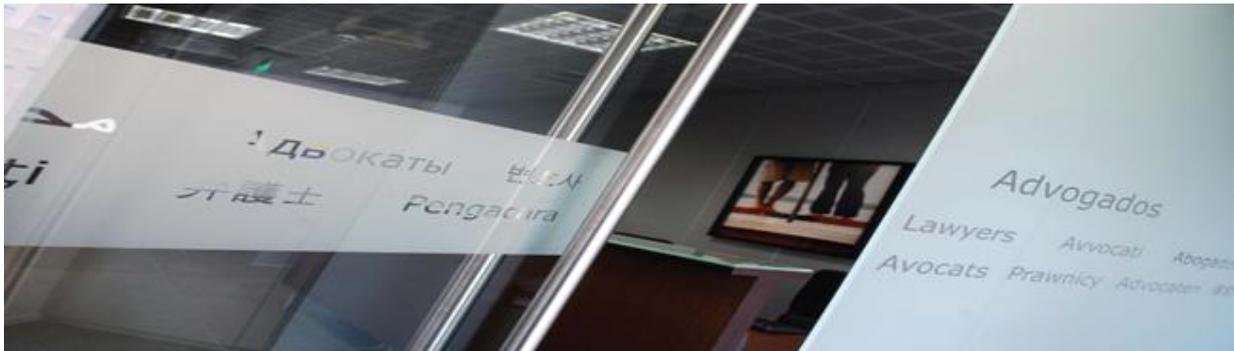




CARLOS PINTO DE ABREU
E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO



A figura do contrato de trabalho a termo incerto visa a supressão de uma necessidade temporária do empregador cuja duração é indeterminada, não podendo perdurar além do tempo estritamente necessário à sua satisfação.

Assumindo a celebração de contratos a termo carácter excepcional, a contratação a termo incerto só pode ocorrer, nos termos previstos artigo 140.º do Código do Trabalho, nos seguintes casos:

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

Assim, a caducidade do contrato a termo incerto verifica-se quando a necessidade que levou à sua celebração se encontre satisfeita.

Não sendo, no momento da celebração do contrato, previsível quando é que esta cessará, ou seja, quando é que a necessidade temporária que justificou a sua celebração findará, a lei prevê que o empregador comunique a data da cessação do contrato ao trabalhador com uma determinada antecedência, genericamente mais longa (desde que o contrato tenha uma duração superior a 6 meses) do que a prevista, por exemplo, para os contratos a termo certo. Assim, essa comunicação, prevendo-se a ocorrência do termo, deve ocorrer com uma antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior. A falta de comunicação cessação do contrato por caducidade pelo empregador ao trabalhador com a antecedência supra prevista importa o pagamento ao trabalhador do valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Tendo sido motivo para a contratação a termo incerto a verificação de uma actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado ou a execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação da cessação do contrato deverá ser feita sucessivamente a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

O contrato de trabalho a termo incerto converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço do empregador decorrido o prazo de aviso prévio ou, quando este não o tenha concedido, decorridos quinze dias após a cessação da necessidade temporária que justificou a sua contratação.

Quando ocorra a caducidade do contrato de trabalho o trabalhador tem direito, além de todos os créditos laborais vencidos (nomeadamente, retribuição, férias não gozadas – já vencidas e proporcionais ao ano da cessação do contrato - e respectivo subsídio, subsídio de Natal proporcional ao trabalho prestado no ano da cessação do contrato e eventual crédito de horas referente a horas de formação não prestadas), a uma compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

- 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativamente aos três primeiros anos do contrato e
- 12 dias de retribuição base e diuturnidades relativamente aos anos subsequentes.

No cálculo desta compensação a lei impõe que se atendam a determinadas regras, nomeadamente que (1) o valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não seja superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; que (2) o montante global da compensação não seja superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite anteriormente referido, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida; que (3) o valor diário de retribuição base e diuturnidades seja o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; e que, (4) em caso de fracção de ano, o montante da compensação seja calculado proporcionalmente.

*Sofia Monge
Inês Pereira de Melo*

Esta apresentação informativa é geral e abstrata, não substitui o adequado aconselhamento profissional para cada caso em concreto, não devendo, por isso, servir de base suficiente para qualquer tomada de decisão específica.
Para qualquer esclarecimento sobre o assunto, contacte-nos.

