

CONTRATAÇÃO A TERMO: AS NOVIDADES DO ANTEPROJETO DA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

SUMÁRIO

A proposta de alteração ao Código do Trabalho prevê novidades relativamente à contratação a termo, alargando a sua admissibilidade, suprimindo restrições relativas à dimensão das empresas e permitindo a contratação de desempregados de longa duração e reformados. Simplifica, igualmente, as normas aplicáveis aos contratos de muito curta duração, atenua a gravidade da contraordenação associada à preferência na admissão de trabalhadores e, por fim, estende os prazos dos contratos a termo.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JPONTE@MACEDOVITORINO.COM

RAQUEL ÓSCAR

ROSCAR@MACEDOVITORINO.COM

Embora ainda não aprovada, muito se tem falado da proposta de alterações ao Código do Trabalho (“CT”) em vigor. Um dos temas mais “badalados” está relacionado com as alterações à contratação a termo, uma forma de contratação muito utilizada pelas empresas.

Quais as novidades que nos reserva a proposta caso venha a ser aprovada?

Eis as principais:

Admissibilidade

1. O fundamento para a contratação a termo relacionado com o lançamento de nova atividade de duração incerta deixa ter incluir a referência ao “estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores”. A nova redação apenas inclui como fundamento o seguinte: “Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos”. Ou seja, as empresas com número igual ou superior a 250 trabalhadores passam a poder contratar com este fundamento.
2. O fundamento que permite atualmente contratar trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração é alterado, passando a prever como fundamento a “Contratação de trabalhador que nunca tenha prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado, ou que esteja em situação de desemprego de longa ou de muito longa duração”. Passa a ser possível, portanto, contratar a termo quem nunca tenha trabalhado ao abrigo de contrato sem termo.
3. A contratação a termo de “trabalhador reformado por velhice ou invalidez”, fica sujeita ao regime da conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos, previsto no artigo 348.º do CT.

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.

Contrato de Muito Curta Duração

O Anteprojeto admite estes contratos possam ser celebrados para fazer face a acréscimo excecional da atividade, até 35 dias/ano, por qualquer empresa e em qualquer setor de atividade, independentemente de as empresas apresentarem "irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural". Além disso, como regra geral, sugere-se a eliminação da regra que limitava a setenta dias por ano, no máximo, a duração total de contratos a termo celebrados entre o mesmo empregador e trabalhador, passando este limite a aplicar-se, apenas, aos contratos celebrados no setor agrícola ou no turismo.

Preferência na Admissão

O incumprimento da norma que determina a preferência do trabalhador na celebração de um contrato sem termo, 30 dias após a cessação do contrato, sempre que o empregador realize recrutamento externo para o desempenho de funções idênticas às que aquele desempenhou, passa a ser considerada como contraordenação leve.

Duração

O contrato de trabalho a termo certo vê também a sua duração (mínima e máxima) ser aumentada, respetivamente, de 6 meses para 1 ano e de 2 anos para 3 anos.

A duração máxima do contrato a termo incerto é também alterada de 4 anos para 5 anos.

Renovação

O contrato de trabalho a termo continua a ser passível de renovação até 3 vezes, deixando de se exigir que a duração total das renovações não ultrapasse a do período inicial do contrato.

Cumpra às empresas comecem a pensar em adaptar-se à nova realidade, ainda que reitere-se ainda não tenham sido aprovadas as referidas propostas.

© 2025 MACEDO VITORINO