

Documento Informativo

No dia 1 de maio entrou em vigor a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que trouxe medidas específicas para combater a precariedade laboral no âmbito dos contratos de trabalho a termo.

O recurso a contrato a termo:

- **Só é admissível:** para a satisfação de necessidades temporárias e pelo período de tempo estritamente necessário à satisfação das mesmas; para o lançamento de uma nova atividade de duração incerta, *no* início de funcionamento de uma empresa ou de estabelecimento (com < de 250 trabalhadores), nos dois anos seguintes a qualquer dos factos; e *no caso de* Desempregado de muito longa duração¹.
- **Está sujeito a forma escrita e deve conter:** a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; a atividade do trabalhador e correspondente retribuição; o local e período normal de trabalho; a data de início do trabalho; a indicação do termo estipulado ou da duração previsível do contrato, e do motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto².
- **É proibida a sucessão de contratos a termo** para o mesmo posto de trabalho ou atividade profissional³.
- **Duração máxima**⁴:
 - **2 anos para contratos a termo certo.** O contrato a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele;
 - **4 anos para contratos de trabalho a termo incerto**⁵.

Em caso de violação destas regras, o contrato converte-se num contrato sem termo⁶.

Neste caso, o empregador deve⁷:

- Informar o trabalhador da alteração da modalidade do contrato;
- Atualizar o registo pessoal do trabalhador;
- Comunicar ao Instituto da Segurança Social a alteração da modalidade do contrato.

¹ Artigo 140.º do Código do Trabalho.

² Artigo 141.º do Código do Trabalho.

³ Artigo 143.º do Código do Trabalho.

⁴ Artigos 148.º e 149.º do Código do Trabalho.

⁵ 6 anos para contratos de trabalho a termo incerto celebrados até 30 de setembro de 2019.

⁶ Artigo 147.º do Código do Trabalho.

⁷ Artigos 106.º, n.º 1 e 127.º, n.º 1, al. j), do Código do Trabalho.