



RATIO LEGIS a SUL



CONTRATO DE TRABALHO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

Por Carla Lima

O contrato de trabalho de muito curta duração é um dos vários tipos de contrato de trabalho possíveis em Portugal. Ele está previsto no artigo 142.º do Código do Trabalho (CT) e é especialmente indicado para os **trabalhos sazonais**, como na atividade agrícola ou na realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias, não podendo exceder 70 dias de trabalho num ano civil para o mesmo empregador. Em caso de incumprimento destes limites, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

Este tipo de contrato não está sujeito à forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social mediante formulário eletrónico.

A comunicação deve ser feita pela entidade patronal nas 24 horas anteriores ao início da atividade; ou nas 24 horas seguintes ao início da atividade por razões excecionais e fundamentadas, ligadas à celebração de contratos de trabalho de muito curta duração.

Quanto aos procedimentos necessários para formalizar a admissão de novos trabalhadores em contrato de trabalho de muito curta duração, são os seguintes:

1. entrar no site da Segurança Social Direta inserindo o número da Segurança Social (NISS) e digitar a sua palavra-chave;
2. inserir a data de início e a duração do contrato de trabalho;
3. confirmar os dados do trabalhador;
4. guardar ou imprimir o comprovativo de comunicação de admissão de novo trabalhador.

A comunicação deve ser feita pela entidade patronal nas 24 horas anteriores ao início da atividade; ou nas 24 horas seguintes ao início da atividade por razões excecionais e fundamentadas, ligadas à celebração de contratos de trabalho de muito curta duração.

Na falta desta comunicação à Segurança Social dentro do prazo estipulado, a entidade empregadora terá que pagar as contribuições a que o trabalhador teria direito, até fazer a comunicação, mesmo que o trabalhador já não se encontre ao serviço. Além disso, arrisca-se a ser condenada a ficar dois anos impedida de aceder a medidas de apoio à contratação e a regimes especiais de isenção ou redução da taxa contributiva global.

Constitui base de incidência contributiva a remuneração convencional (um valor predefinido com base no Indexante dos Apoios Sociais), tendo em conta o número de horas de trabalho prestado e a remuneração horária determinada.

IAS = Indexante dos Apoios Sociais (em 2019, o valor é de 435,76€)

Rh = Remuneração Horária.

$Rh = (IAS \times 12) / (52 \times 40).$

Ao valor que resultar desta fórmula aplica-se a taxa de 26,1%, pago integralmente pela entidade empregadora.

Findo o prazo fixado no contrato de trabalho de muito curta duração, a entidade empregadora tem sempre de comunicar aos serviços da Segurança Social o seu



término, até ao dia 10 do mês seguinte em que ocorreu a cessação, através da Segurança Social Direta.

Dada a sua potencialidade para por cobro a situações de trabalho precário temporário, existe a intenção de implementar o contrato de trabalho de muito curta duração em todas as áreas de atividade, acabando com a atual restrição aos setores agrícola e turísticos, e a sua duração deverá ser alargada de quinze dias para trinta e cinco dias.