



## Consultório Laboral

Colaboração com a:



**Manuel António Mendes**

Advogado do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

**Tenho em vista a organização de um evento turístico que se vai realizar durante cinco dias no mês de Agosto e outros quatro em Outubro, preciso de colaboradores que me ajudem durante ambos os eventos, mas não tenho capacidade para manter os contratos durante aqueles meses. Existe algum mecanismo laboral que se adequa às minhas necessidades? Se sim, em que termos?**

No Código de Trabalho de 2009 (CT) foram tipificadas duas novas figuras contratuais, a saber, 'trabalho intermitente' e 'contrato de trabalho de muito curta duração', as quais passaram a dar resposta e cobertura legal a importantes realidades económico-laborais que até então não tinham previsão na lei.

O trabalho intermitente – previsto nos artigos 157.º e seguintes do CT – foi positivado para as situações em que uma empresa exerça a actividade com descontinuidade ou intensidade variável. Nestas hipóteses, empregador e trabalhador podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade.

No entanto, a prestação de trabalho não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais quatro meses deverão ser consecutivos. Durante o período de inactividade, o trabalhador pode exercer outra actividade, mantendo o direito a uma remuneração mínima mensal correspondente a 20% do salário-base (se outro valor não estiver estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho).

Já o contrato de trabalho de muito curta duração – regulado no artigo 142.º do CT – está ancorado às situações de actividade sazonal agrícola ou de realização de evento turístico de duração não superior a uma semana.

Este contrato reveste-se da particularidade de não estar sujeito a forma escrita, sendo suficiente o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico.

A duração total do contrato de trabalho de muito curta duração com o mesmo empregador não pode exceder 60 dias de trabalho em cada ano civil. Em caso de incumprimento dos formalismos associados a este contrato, o mesmo deverá considerar-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

Na situação relatada, afigura-se-me mais adequado adoptar a figura do contrato de trabalho de muito curta duração, porquanto lhe permite que os vínculos contratuais vigorem exclusivamente durante os períodos em que são realizar os eventos turísticos, indo, desta forma, ao encontro das suas necessidades.