

RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO CERTO

Foi publicada a Lei nº 3/2012, de 10 de Janeiro, que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de Junho de 2013, bem como o regime e modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos de trabalho objecto dessa renovação extraordinária.

Na sequência desta alteração legislativa, passa a ser possível efectuar duas renovações extraordinárias dos contratos de trabalho a termo certo que atinjam os limites máximos de duração até 30 de Junho de 2013.

A duração de cada renovação extraordinária não pode ser **inferior** a um sexto da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo ou da sua duração efectiva, consoante a que for inferior.

Por outro lado, terá ainda de se ter em atenção duas limitações: (i) a duração total das renovações extraordinárias não poderá exceder 18 meses e (ii) o limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária é 31 de Dezembro de 2014.

Converter-se-á em contrato de trabalho sem termo o contrato de trabalho a termo certo em que sejam excedidos os limites de duração e vigência acima referidos.

O artigo 4º da Lei nº 3/2012 estabelece o regime de compensação aplicável aos contratos de trabalho a termo certo que sejam objecto de renovação extraordinária, importando distinguir se o início da sua vigência ocorreu antes de 1 de Novembro de 2011.

O artigo 4º da Lei nº 3/2012 estabelece o regime de compensação aplicável aos contratos de trabalho a termo certo que sejam objecto de renovação extraordinária, importando distinguir se o início da sua vigência ocorreu antes de 1 de Novembro de 2011.

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”

Chambers European Excellence Awards, 2009; Shortlisted 2010, 2011/ Who's Who Legal Awards, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011/The Lawyer European Awards- Shortlisted, 2010, 2011

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”

Clients Choice Award - International Law Office, 2008, 2010

“5ª Sociedade de Advogados mais Inovadora da Europa”

Financial Times - Innovative Lawyers Awards, 2011

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”

ACQ Finance Magazine, 2009

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”

International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008

Prémio Mind Leaders Awards™

Human Resources Suppliers 2007

¹ Nos termos do nº 1 do artigo 148º do Código de Trabalho, o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

- 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- 2 anos, nos demais casos previstos no nº 4 do artigo 140º;
- 3 anos, nos restantes casos.

² Compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a 6 meses, respectivamente.

³ Compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, determinada nos moldes e com os limites estabelecidos nas alíneas do nº 2 do artigo 366º-A do Código do Trabalho.

Assim, no caso de contratos de trabalho a termo certo com início de vigência antes de 1 de Novembro de 2011, o cálculo da compensação devida é separado em duas operações: em relação ao período de vigência decorrido até ao momento da primeira renovação extraordinária deve aplicar-se o critério previsto no artigo 344º, nº 2, do Código do Trabalho²; já em relação ao período de vigência a partir da primeira renovação extraordinária, seguem-se as regras introduzidas pela Lei nº 53/2010, de 14 de Outubro, previstas no novo artigo 366º-A do Código do Trabalho³, para o qual remete o nº 3 do artigo 344º do mesmo Código. Sendo que o montante total da compensação devida ao trabalhador corresponderá à soma das duas parcelas calculadas nos termos atrás

referidos, ou seja, o valor respeitante ao período de vigência do contrato até à primeira renovação extraordinária acrescido do valor que resulte do período de vigência do contrato a partir da primeira renovação extraordinária. No caso de contratos de trabalho a termo certo com início de vigência a partir de 1 de Novembro de 2011, o cálculo da compensação devida será uniformemente efectuado segundo a nova regra prevista no citado artigo 366º-A do Código do Trabalho.

A violação do regime de compensação acima descrito constitui contra-ordenação grave.

Esta Lei nº 3/2012 entrou em vigor no dia 11 de Janeiro de 2012.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Luís Sobral** (luis.sobral@plmj.pt) ou **Maria João Miranda Maia** (mariajoao.maia@plmj.pt) ou ainda **Margarida Sapateiro** (margarida.sapateiro@plmj.pt).
