

PLMJ

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

Novembro 2013

## DIREITO DO TRABALHO

# NOVO REGIME DE RENOVACÃO EXTRAORDINÁRIA DE CONTRATOS A TERMO CERTO

Foi publicada em Diário da República a Lei nº 76/2013, de 7 de Novembro, que estabelece um novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, assim como o regime e modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação.

Foi publicada em Diário da República a Lei nº 76/2013, de 7 de Novembro, que estabelece um novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, assim como o regime e modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação.

A Lei aplica-se aos contratos de trabalho a termo certo celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho que atinjam os limites máximos da sua duração até dois anos após a entrada em vigor da mesma, isto é, até 8 de Novembro de 2015.

Aqueles *limites máximos de duração* a considerar são os estabelecidos no nº 1 do artigo 148º do Código do Trabalho ou na Lei nº 3/2012, de 10 de Janeiro (esta Lei introduziu o primeiro regime de renovação extraordinária de contratos de trabalho a termo certo).

A Lei possibilita duas renovações extraordinárias dos contratos de trabalho a termo certo aos quais será aplicável, sujeitas aos limites seguintes: (i) a duração total das renovações extraordinárias não pode exceder 12 meses; (ii) 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; (iii) o limite de vigência de qualquer contrato a termo certo objecto de renovação extraordinária é 31 de Dezembro de 2016.

Caso estes limites sejam excedidos, os contratos de trabalho a termo certo convertem-se em contratos de trabalho sem termo.

O regime e modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos a termo certo que sejam objecto de renovação extraordinária nos termos desta Lei é, consoante o caso, o constante do regime transitório previsto no artigo 6º da Lei nº 69/2013, de 30 de Agosto, que procedeu à 5ª alteração ao Código do Trabalho, ou dos nºs 4 e 5 do artigo 345º do mesmo Código, com as devidas alterações.

Este diploma compreende ainda a obrigação de, decorrido um ano sobre a data da sua entrada em vigor, os parceiros sociais, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, elaborarem um relatório intercalar sobre o resultado da aplicação do regime previsto na mesma.

A Lei nº 76/2013 vigora desde o dia 8 de Novembro de 2013.

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** ([luís.sobral@plmj.pt](mailto:luís.sobral@plmj.pt)).

