



Atualidade Laboral

A renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo

David Carvalho Martins

Advogado da Gómez-Acebo & Pombo

No passado dia 7 de novembro foi publicada a Lei n.º 76/2013, a qual estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

Trata-se de um regime muito semelhante ao previsto na Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, o qual permitia a renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo que atingissem o limite máximo da sua duração até 30 de junho de 2013.

Prevê-se que, após o decurso de 1 ano sobre a entrada em vigor desta nova Lei, os Parceiros Sociais elaborem, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, um relatório intercalar sobre o resultado da sua aplicação.

1. Contratos abrangidos (art. 1.º)

Ficam abrangidos os contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, que atinjam o limite máximo da sua duração até 7 de novembro de 2015. De referir que estão, igualmente, abrangidos os contratos de trabalho a termo certo que tenham sido renovados ao abrigo do anterior regime de renovação extraordinária (Lei n.º 3/2012) e que atinjam o limite máximo da sua duração até àquela data.

Ficam excluídos do seu âmbito de aplicação os contratos de trabalho a termo incerto, os contratos de trabalho temporário e os contratos de trabalho a termo certo que tenham atingido o limite máximo de duração entre 1 de julho de 2013 e 8 de novembro de 2013, visto que, nesse período, terá ocorrido, previsivelmente, alguma das seguintes circunstâncias:

- a) A conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado ("efetivo") por ter sido excedido o prazo de duração ou o limite de renovações; ou
- b) A cessação do contrato por verificação do seu termo (caducidade).

2. Procedimento (arts. 2.º e 3.º)

Os contratos de trabalho a termo certo podem ser objeto de uma renovação extraordinária por um período adicional de até 12 meses (incluindo renovações), desde que se trate de contrato:

- a) Vigente à data de 8 de novembro de 2013 ou que seja celebrado em momento posterior; e
- b) Que atinja o limite de duração até 7 de novembro de 2015.

Em geral, o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até 3 vezes e a sua duração não pode exceder:

- a) 18 meses: quando se trate de pessoa à procura do primeiro emprego;
- b) 2 anos: quando se trate de lançamento de nova atividade de duração incerta, do início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, de contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra situação prevista em legislação especial de política de emprego;
- c) 3 anos: nos restantes casos (art. 148.º, n.º1, do Código do Trabalho).

Em especial, o contrato de trabalho a termo certo pode ter sido objeto de uma renovação extraordinária e, nesse caso, o limite de duração a considerar será aquele que resultar dessa renovação (art. 2.º da Lei n.º 3/2012).

A duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a 1/6 da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo ou da sua duração efetiva, consoante a que for inferior.

Por outro lado, deve tomar-se em consideração que a renovação extraordinária deve ser expressa, isto é, deve resultar de acordo escrito assinado por ambas as partes, no qual se faça menção a este regime especial e aos factos que integram os motivos da contratação a termo e se estabeleça uma relação entre a justificação invocada e o novo termo estipulado, o qual será previsivelmente diferente do termo inicial ou do termo das renovações anteriores.

Em qualquer caso, o limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objeto de renovação extraordinária é 31 de dezembro de 2016.

O não cumprimento destes requisitos determina a conversão automática do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado ("efetivo").

3. Compensação (arts. 4.º e 5.º)

Aos contratos de trabalho a termo celebrados até 30 de setembro de 2013 é aplicável o regime transitório das compensações previsto no art. 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto (quinta alteração ao Código do Trabalho).

Aos contratos de trabalho a termo celebrados após 1 de outubro de 2013 é aplicável o regime previsto no Código do Trabalho, com as seguintes particularidades:

- a) Nos primeiros 3 anos de duração do contrato: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; e
- b) Caso ultrapasse os 3 anos de duração: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade relativamente ao período remanescente.

Esta Atualidade Laboral foi preparada a 18 de novembro de 2013, não dispensa a consulta dos documentos citados, destina-se a ser distribuída a Clientes e Colegas e contém informação de carácter geral e abstrato. A informação disponibilizada não constitui uma consulta jurídica e não deve servir de apoio a qualquer decisão sem aconselhamento profissional qualificado sobre um caso concreto.

Esta Atualidade Laboral não pode ser considerada como uma oferta ou um incentivo a qualquer pessoa para investir em Portugal.

O conteúdo desta Atualidade Laboral não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, por qualquer meio, sem o consentimento prévio por escrito de Gómez-Acebo & Pombo.

Para mais informação consulte o nosso site www.gomezacebo-pombo.com
ou contacte-nos através do seguinte endereço de e-mail: dcmartins@gomezacebo-pombo.com

Barcelona | Bilbao | Madrid | Málaga | Valência | Vigo | Bruxelas | Lisboa | Londres | Nova Iorque