



RENOVAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO CERTO

A Lei n.º 76/2013, de 7 de Novembro, com entrada em vigor em 8 de Novembro de 2013, vem estabelecer um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro). Além disso, opera ainda a introdução de novidades no âmbito do regime e cálculo da compensação devida quanto aos contratos que sejam objecto da referida renovação extraordinária. De acordo com o art. 148º do Código do Trabalho (CT), os contratos a termo podem ter uma duração máxima de 18 meses, dois ou três anos, conforme os casos,

podendo ser renovados até três vezes.

O mesmo artigo determina que a duração do contrato não pode exceder: 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego; dois anos, nos casos previstos no n.º 4 do artigo 140º; e três anos, nos restantes casos.

Por sua vez, o n.º 2 do mesmo art. 148º prevê que o contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses no caso de a situação em concreto (que permite a celebração do contrato) corresponder a qualquer uma das previstas em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do art. 140º.

PORTO

R. Sta. Catarina,
1480, 4º, S. 4.3
4000-448
Porto Portugal

LISBOA

(em parceria)
Rua de Campolide,
31, 1º Dto.
1070-026
Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
Rua Tabatinguera,
140, 17º - Centro
01020-901 São
Paulo - SP - Brasil

RIGOR E PROFISSIONALISMO,
NA PROCURA DAS MELHORES
SOLUÇÕES.

Os contratos que venham a caducar até 8 de Novembro de 2015, por terem atingido a duração máxima, podem ser objecto de uma renovação extraordinária, até 12 meses

Com as novidades trazidas pela Lei n.º 76/2013, de 7 de Novembro, podem ser objecto de duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que, até dois anos a contar da entrada em vigor da lei (dia 8 de Novembro de 2013), atinjam os limites máximos do já referido n.º 1 do artigo 148.º CT, ou da Lei 3/2012, de 10 de Janeiro (art. 2.º, n.º 1, da Lei 76/2013, de 7 de Novembro). As referidas renovações não podem exceder um total de 12 meses. Isto é, aqueles contratos com termo certo que venham a caducar até 8 de Novembro de 2015, por terem atingidos os limites máximos de duração, podem ser objecto de uma renovação extraordinária, até 12 meses.

Cada renovação extraordinária tem que ter uma duração de pelo menos um sexto da duração máxima do contrato de trabalho

Sucede ainda que cada renovação extraordinária tem que ter uma duração de pelo menos um sexto da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo ou da sua efectiva duração, conforme a que se revele inferior.

Note-se que a mencionada Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, com o mesmo intuito de facilitar a renovação destes contratos, e flexibilizar estas relações laborais,

havia já estabelecido um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o respectivo regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação.

RENOVAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO CERTO



Em conclusão, este regime da Lei n.º 76/2013 aplica-se então a: contratos celebrados depois de 17.02.2009; contratos que se encontrem em vigor em 08.11.2013 e que atinjam o limite máximo de duração até 08.11.2015; e, finalmente, inclui os contratos já objeto de anterior renovação extraordinária (nos termos da referida Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro).

Por sua vez, no que concerne à compensação, aplica-se um regime diferenciado, consoante o trabalhador tenha sido admitido até 31.10.2011, entre 01.11.2011 e 30.09.2013, ou após 01.10.2013.

PORTO

R. Sta. Catarina,
1480, 4.º, S. 4.3
4000-448
Porto Portugal

LISBOA

(em parceria)
Rua de Campolide,
31, 1.º Dto.
1070-026
Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
Rua Tabatinguera,
140, 17.º - Centro
01020-901 São
Paulo - SP - Brasil

www.nfs-advogados.com
geral@nfs-advogados.com