



Direito do Trabalho

Já é possível renovar extraordinariamente os contratos a termo certo que cessariam até 30 de Junho de 2013, medida que, segundo o Governo, será uma forma de travar o aumento da taxa de desemprego.

Contactos

Sónia Ribeiro

sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues

trodrigues@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, pelo que não deverá ser considerada como aconselhamento profissional. Se precisar de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja nosso cliente, pode contactar-nos por *email* dirigido a um dos contactos acima referidos.

Renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo

Entra hoje em vigor a Lei n.º 3/2012 que permite a renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo e estabelece o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos sujeitos a essa renovação.

De acordo com o referido diploma, os contratos de trabalho a termo certo celebrados nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de Junho de 2013 podem ser objecto de duas novas renovações. No entanto, a duração total das novas renovações não pode ser superior a 18 meses, e cada renovação extraordinária não pode ter uma duração inferior a um sexto da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo ou da sua duração efectiva, consoante a que for inferior.

Refira-se, ainda, que o limite máximo de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária é o dia 31 de Dezembro de 2014.

Os contratos de trabalho a termo certo que excedam estes limites são convertidos em contrato de trabalho sem termo.

Quanto ao método de cálculo das compensações por caducidade, o diploma veio consagrar um sistema misto tendo em consideração o momento em que se iniciou a vigência do contrato de trabalho a termo certo e a realização da renovação extraordinária.

Assim, em relação ao período de vigência do contrato até à primeira renovação extraordinária, o valor da compensação é calculado de acordo com o regime aplicável ao contrato de trabalho a termo certo à data do início da sua vigência. Após a renovação extraordinária, a compensação será calculada de acordo com as regras legais aplicáveis à data do início de vigência da renovação. A compensação a que o trabalhador tem direito será, assim, resultante da soma dos montantes calculados nos termos das regras apresentadas. O objectivo deste sistema misto foi uniformizar o regime de cálculo das compensações devidas pela cessação dos contratos de trabalho a termo certo celebrados antes de 2 de Novembro de 2011 com o que passou a existir desde essa data em resultado da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro.

Através desta medida, o Governo procura, assim, travar o aumento do desemprego, uma vez que concede a possibilidade de renovação de contratos cuja duração máxima, de acordo com as regras do Código do Trabalho, seria 30 de Junho de 2013.

© 2012 Macedo Vitorino & Associados