



Circular nº 31/2013

10 de Dezembro de 2013

Assunto: Lei nº. 76/2013

Caros Associados,

1. A Lei nº. 76/2013, de 07 de Novembro, publicada no Diário da República, 1ª. Série, nº. 216, e que entrou em vigor no passado dia 08 de Novembro, veio estabelecer um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo celebrados ao abrigo do Código do Trabalho, incluindo o regime e modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto desta renovação.
2. Nos termos da Lei nº. nº. 76/2013, permite-se duas renovações extraordinárias para os contratos a termo certo que atinjam o limite máximo da sua duração até dois anos após a entrada em vigor deste diploma, ou seja até 08 de Novembro de 2015, sendo que os limites máximos de duração a considerar são os estabelecidos no nº. 1 do artº. 148º. do Código do Trabalho ou na Lei nº. 3/2012, de 10 de Janeiro.
3. A cit. Lei nº. 76/2013 permite assim duas renovações extraordinárias dos contratos de trabalho a termo certo, sujeitas aos seguintes limites: a duração total das renovações extraordinárias não pode exceder 12 meses; 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; e, finalmente, o limite de vigência de qualquer contrato a termo certo objecto de renovação extraordinária será 31 de Dezembro de 2016.
4. Converte-se em contrato de trabalho sem termo o contrato a termo certo em que sejam excedidos os limites ora fixados.



5. Note-se que a presente Lei nº. 76/2013 deixa um hiato temporal durante o qual não se admitiu a renovação extraordinária dos contratos. Com efeito, a Lei nº. 3/2012 estabeleceu um (primeiro) regime de renovação extraordinária aplicável aos contratos a termo que atingissem o limite máximo de duração até 30 de Junho de 2013; ora, os contratos que tenha atingido o limite entre essa data e a data da entrada em vigor deste novo diploma (como acima se disse, a Lei nº. 76/2013 entrou em vigor no dia 08 de Novembro), não poderão ser objecto de renovação extraordinária.

6. Uma última nota para o regime e modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos a termo certo que sejam objecto de renovação extraordinária nos termos desta Lei, ou seja, a compensação devida pela caducidade, que será, consoante o caso, o constante do regime transitório previsto no artigo 6º. da Lei nº. 69/2013, de 30 de Agosto (Quinta alteração ao Código do Trabalho), ou do artigo 345º., nºs. 4 e 5 do Código do Trabalho (cremos que aqui o legislador queria referir-se antes ao artº. 344º., nº. 2 do Código do Trabalho, tendo indicado, por lapso, o artº. 345º., nºs. 4 e 5 do mesmo diploma).

Com os melhores cumprimentos,

Departamento Jurídico APIRAC