

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO - RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA

Foi publicada ontem a Lei n.º 3/2012, a qual estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de Junho de 2013.

De igual modo é aprovado o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos de trabalho objecto de renovação extraordinária nos termos da referida Lei.

Âmbito

Podem ser objecto de duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que, até 30 de Junho de 2013, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho:

- 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- 2 anos, quando se verifique lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores e/ou contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;
- 3 anos, nos restantes casos.

A duração total das renovações extraordinárias não pode exceder 18 meses.

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 efectiva consoante a que for inferior.

O limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária é fixado para 31 de Dezembro de 2014.

Converte-se em contrato de trabalho sem termo o contrato de trabalho a termo certo em que sejam excedidos os limites resultantes do disposto supra referido.

Cálculo de Compensação

Os contratos de trabalho a termo certo que sejam objecto de renovação extraordinária estão sujeitos ao seguinte regime de compensação:

- Em relação ao período de vigência do contrato até à primeira renovação extraordinária, o montante da compensação é calculado de acordo com o regime jurídico aplicável a um contrato de trabalho a termo certo celebrado à data do início

- de vigência daquele contrato;
- Em relação ao período de vigência do contrato a partir da primeira renovação extraordinária, o montante da compensação é calculado de acordo com o regime aplicável a um contrato de trabalho a termo certo celebrado à data daquela renovação extraordinária;

A compensação a que o trabalhador tem direito resulta da soma dos montantes calculados nos termos dos números anteriores.

A violação do cálculo de compensação nos termos acima enunciados constitui contra - ordenação grave.

Direito Subsidiário

Em tudo o que não se encontre previsto na Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, é aplicável subsidiariamente o disposto no Código do Trabalho.

Caso Prático

Cálculo de duração mínima para renovação extraordinária.

Considerando:

1. Contrato de trabalho a termo certo que permitia a duração máxima de 3 anos celebrado em 01.06.2010 pelo período de 6 meses, renovável automaticamente pelo mesmo período;
2. 1.ª renovação ocorre em 01.12.2010;
3. 2.ª renovação ocorre em 01.06.2011;
4. 3.ª e última renovação ocorre em 01.12.2011;
5. Contrato de trabalho a termo certo caduca(ria) em 01.06.2012.

1.ª Renovação Extraordinária:

Duração máxima corresponde a 3 anos (ver número 3 *supra*):

$1/6$ de 3 anos = 6 meses.

Duração efectiva:

$1/6$ de 24 meses [desde 1.06.2010 a 01.06.2012] = 4 meses

1.ª Renovação Extraordinária não pode ser inferior a 4 meses.

2.ª Renovação Extraordinária (considerando que a 1.ª renovação extraordinária foi pelo período de 4 meses):

Duração máxima corresponde a 3 anos (ver número 3 *supra*):

$1/6$ de 3 anos = 6 meses.

Duração efectiva:

$1/6$ de 28 meses (= 24 meses + 4 meses) = 4,6 meses, i.e., 4 meses e 18 dias.

2.ª Renovação Extraordinária não pode ser inferior a 4 meses e 18 dias.

Cálculo de Compensação:

Considerando:

1. Contrato de trabalho a termo certo como acima referido;
2. 1.ª Renovação extraordinária - 4 meses - em 01.06.2012 até 01.10.2012;
3. 2.ª e última renovação extraordinária - 4 meses e 18 dias - em 01.10.2012;
4. Contrato de trabalho a termo certo caduca em 18.02.2013;
5. Remuneração mensal do trabalhador em questão é de EUR 900,00;

6. Período Normal de Trabalho é de 40 horas semanais.

Período correspondente até à 1.ª Renovação extraordinária, i.e, desde 01.06.2010 até 01.06.2012:

$(EUR\ 900,00 \times 12) : (52 \times 40) = EUR\ 5,19$

8 horas x EUR 5,19 = EUR 41,53

2 dias de remuneração mensal x 24 meses = EUR 1.993,44

Período correspondente após a 1.ª Renovação extraordinária, i.e, desde 01.06.2012 até 18.02.2013:

20 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente:

20 ---- 365 263 x 20 : 365 = 14,4 dias
X ---- 263

O trabalhador terá direito a 14,4 dias de remuneração base pelo período de trabalho prestado durante a 1.ª e 2.ª renovação.

EUR 900,00 : 30 = EUR 30,00

14,4 dias x EUR 30,00 = EUR 432,00

**TOTAL DA COMPENSAÇÃO = EUR 2.425,44
(EUR 1.993,44 + EUR 432,00)**

Disclaimer: A forma de cálculo da duração mínima das renovações extraordinárias prevista no presente diploma legal suscita dúvidas sérias de interpretação. Até melhor clarificação por parte do legislador, o presente caso prático explana a interpretação que julgamos mais adequada.

Para informação adicional, por favor contacte:

Susana Afonso Costa | Sócia
susana.afonso@cms-rpa.com

A CMS Rui Pena & Arnaut é membro da CMS, organização transnacional de sociedades de advogados com 55 escritórios em 30 jurisdições, contando com mais de 5000 colaboradores em todo o mundo.
www.cms-rpa.com

Esta publicação não pode ser divulgado, copiada ou distribuída sem autorização prévia da Rui Pena, Arnaut & Associados - Sociedade de Advogados, RL. Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos.