

Lei n.º76/2013, de 07 de novembro de 2013

Contrato de trabalho a termo certo - renovação extraordinária

Foi aprovada no dia 07.11.2013 a Lei n.º 76/2013 (doravante a "LEI"), que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do disposto no Código do trabalho, que atinjam o limite máximo da sua duração, até dois anos após a entrada em vigor da presente LEI.

O mesmo Diploma aprova o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos de trabalho objeto de renovação extraordinária nos termos do decreto.

A Presente lei entra em vigor no dia 08.11.2013.

Âmbito

Podem ser objeto de 2 renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que, até 2 anos após a entrada em vigor da Lei, atinjam os limites máximos de duração:

1. Estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho, a saber:
 - 18 meses: quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
 - 2 anos: quando se verifique lançamento de nova atividade 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.

OU

2. Ou na Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro (Lei que estabeleceu um regime de renovação extraordinária dos contratos a termo certo que tenham atingido a sua duração máxima até 30 de Junho de 2013 e que sejam objeto de renovação extraordinária até 31 de dezembro de 2014).

Com a redação da presente lei, permite(m)-se renovação(ões) extraordinária(s) de contratos de trabalho a termo certo que, até 31 de Dezembro de 2014, ainda sejam objeto de renovação extraordinária.

A duração total das renovações extraordinárias não pode exceder 12 meses, sob pena de se transformar em contrato de trabalho sem termo.

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.

O limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objeto de renovação extraordinária é 31 de Dezembro de 2016.

Compensação

Os contratos de trabalho a termo certo que sejam objeto de renovação extraordinária nos termos da Lei estão sujeitos a regimes de compensação diferentes, conforme o caso, tendo em conta a aprovação da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto de 2013, passando a subsistir 3 (três) cálculos diferentes de acordo com a data de início da relação laboral, conforme melhor descrito na tabela em anexo ([clique aqui](#)).

Assim, os cálculos são diferentes conforme o contrato de trabalho tenha sido celebrado antes de 01.11.2011, entre 01.11.2011 e 30.09.2013 e após 01.10.2013.

A violação do cálculo de compensação nos termos acima enunciados constitui contraordenação grave.

Relatório Intercalar

Decorrido 1 ano sobre a data de entrada em vigor da Lei, os parceiros sociais elaboram, em sede da Comissão Permanente de Concertação Social, um relatório intercalar sobre o resultado da aplicação do regime previsto no mesmo.

Direito Subsidiário:

Em tudo o que não se encontre previsto no Decreto é subsidiariamente aplicável o disposto no Código do Trabalho.

Law No. 76/2013 of November 7th, 2013

Employment contract with fixed term - Extraordinary renewal

It was approved 7th November 2013 Law no. 76/2013 (hereinafter referred as the "law"), which creates a regime of extraordinary renewals for employment contracts with fixed term, executed pursuant to the Portuguese labour code, that reach their maximum limit of duration, until two years since the referred Law becomes into force.

It also approves the regime and method of calculation of the applicable compensation to the employment contracts which are subject to the extraordinary renewal pursuant to the Law.

This law entry into force on 8th November.

Scope

Employment contracts with fixed term can be object of 2 extraordinary renewals within the two years after the referred law is approved if the maximum limits of duration are reached as established:

1. In article 148.º of the Labour Code, no. 1, namely:

- 18 months: For situations of a person seeking a first job;
- 2 years: in the event of launching of a new activity of uncertain duration, as well as the beginning of activities of the company or establishment belonging to a company, with less than 750 employees and/or the hiring of an employee in a long-term unemployed situation or in other situation established in special legislation of employment policy;
- 3 years: in other situations.

OR

2. In Law no. 3/2012, January 10th (Law that establishes a regime of extraordinary renewals for employment contracts with fixed term that reach their maximum limit of duration until 30th June 2013 and that are object of extraordinary renewal up to 31st December 2014).

With this new Law, it is allowed the extraordinary renewal(s) of employment contracts with fixed term that until 31st December 2014 may be object of extraordinary renewal.

The total duration of the extraordinary renewals cannot exceed 12 months, otherwise these contracts will be converted into employment contracts without term.

The duration of each extraordinary renewal cannot be less than 1/6 of the maximum duration of the employment contract with fixed term or its effective duration whichever is lower.

The limit of validity of the employment contract with fixed term subject to extraordinary renewal is 31st December 2016.

Compensation

The employment contracts with fixed term that are subject to extraordinary renewal(s) according to Law are subject to different compensation schemes, depending on the situation, due to the approval of the Law no. 69/2013, August 30th, 2013, remaining 3 (three) different calculations pursuant to the date of beginning of the employment relationship, as better described in the table attached ([click here](#)).

Thus, the calculations are different whether the employment contract has begun before 01.11.2011, between 01.11.2011 and 30.09.2013 or after 01.10.2013.

Breach of calculation of the compensation under the terms above referred constitutes a serious administrative offense.

Interim Report

Upon 8th November 2014, the social partners shall draw up, within the Permanent Committee of Social Dialogue ("Comissão Permanente de Concertação Social"), an interim report regarding the result of the application of the above referred regime.

Subsidiary Law

Whenever not foreseen in the Law, the provisions established in the Portuguese Labour Code shall be applicable.

**Para informação adicional, por favor contacte:
For further information, please contact:**

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

A CMS Rui Pena & Arnaut é membro da CMS, organização transnacional de sociedades de advogados com 54 escritórios em 30 jurisdições, contando com mais de 5000 colaboradores em todo o mundo.
www.cms-rpa.com

Esta publicação não pode ser divulgada, 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.