



Renovação extraordinária do contrato de trabalho a termo certo

A **Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro**, em vigor desde o dia **8/11/2013**, veio estabelecer um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

A possibilidade de ser efetuada esta renovação extraordinária aplica-se a:

- Contratos de trabalho com termo certo,
- celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho
- e que atinjam os limites máximos da sua duração até dois anos após a entrada em vigor desta Lei, ou seja, até 8 de novembro de 2015.

Estando preenchidos estes requisitos cumulativos, podem fazer-se mais duas renovações extraordinárias, além das renovações permitidas de acordo com o Código do Trabalho.

No entanto, há limitações a este regime de Renovação extraordinária:

- A duração total das renovações extraordinárias não pode exceder 12 meses;
- A duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a 1/6 da duração máxima do contrato a termo certo ou da sua duração efetiva, conforme a que for inferior;
- O limite de vigência de qualquer contrato a termo certo objeto de renovação extraordinária é o dia 31 de Dezembro de 2016 e não pode alongar-se para além dessa data, qualquer que seja a situação de facto.

Se qualquer um destes limites for excedido, os contratos de trabalho a termo certo convertem-se em contratos de trabalho sem termo.

Quanto ao **regime e modo de cálculo da compensação por cessação** de contratos a termo certo que sejam objeto de renovação extraordinária nos termos desta Lei, aplicam-se as regras do regime transitório previsto no artigo 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto no caso de contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011 ou depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, inclusive.

Para contratos celebrados a partir de 1/10/2013, aplica-se o regime previsto no artigo 345.º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho com as alterações introduzidas pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

