

LEI N.º 3/2012, DE 10 DE JANEIRO


A Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, vem estabelecer um **regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de Junho de 2013¹**, e o **regime e o modo de cálculo da compensação devida em caso de caducidade dos contratos que tenham sido objecto dessa renovação.**

Quanto à renovação extraordinária prevê-se que:

- Estes contratos podem ser objecto de duas renovações extraordinárias, desde que a duração total destas não exceda 18 meses;
- A duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a um sexto da duração máxima do contrato ou da duração efectiva deste (consoante a que for inferior);
- Em qualquer caso, o limite da vigência destes contratos não pode ultrapassar o dia 31 de Dezembro de 2014, sob pena de conversão em contrato de trabalho sem termo.

No que diz respeito ao regime de compensação em virtude de caducidade (por iniciativa do empregador) a mesma será calculada nos seguintes termos:

- Em relação ao período de vigência do contrato até à primeira renovação extraordinária, o montante será calculado de acordo com o regime jurídico aplicável a um contrato 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 será calculado de acordo com o regime aplicável a um contrato celebrado à data daquela renovação extraordinária;
- Logo, a compensação a pagar resultará da soma dos montantes calculados nestes termos, sob pena de o empregador incorrer em contra-ordenação grave.

A presente Lei n.º 3/2012 de 10 de Janeiro entra em vigor a 11 de Janeiro de 2012. 

¹ Actualmente, e à luz do art.º 148.º, n.º 1 do Código do Trabalho, os contratos de trabalho a termo certo podem ser renovados até três vezes e a sua duração não pode exceder:

- Dezoito meses quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140 (ou seja, nos casos de lançamento de nova actividade de duração incerta, de início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores e nas situações em que esteja em causa a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego ou que se encontre em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego);
- Três anos, nos restantes casos.

Este *Highlight* contém informação e opiniões de carácter geral, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos. Para mais informações, por favor contacte-nos através do email apdt@abreuvadogados.com.

© ABREU ADVOGADOS 2012



LISBOA | SEDE *
Av. das Forças Armadas, 125 - 12º
1600-079 Lisboa, Portugal
Tel.: (+351) 21 723 1800
Fax.: (+351) 21 723 1899
E-mail: lisboa@abreuvadogados.com

(*) Actividade certificada nos locais indicados.

PORTO *
Rua S. João de Brito, 605 E - 4º
4100-455 Porto
Tel.: (+351) 22 605 64 00
Fax.: (+351) 22 600 18 16
E-mail: porto@abreuvadogados.com

MADEIRA *
Rua Dr. Brito da Câmara, 20
9000-039 Funchal
Tel.: (+351) 291 209 900
Fax.: (+351) 291 209 920
E-mail: madeira@abreuvadogados.com

LISBOA
PORTO
MADEIRA
ANGOLA (EM PARCERIA)
MOÇAMBIQUE (EM PARCERIA)

WWW.ABREUADVOGADOS.COM