



EPICENTRO LABORAL

A extraordinária renovação

Esta é a primeira das muitas medidas que prometem um verdadeiro rebuliço nas relações laborais



Inês Albuquerque e Castro

Inauguro este meu "Epicentro Laboral" com um tema que inaugurou também, em matéria laboral, o ano 2012 no nosso jornal oficial: a anunciada renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo.

Trata-se apenas da primeira das muitas medidas que prometem um verdadeiro rebuliço nas relações laborais em 2012.

É no contexto da crise económica e dos níveis arrasadores de desemprego que o governo justifica a necessidade da estipulação deste regime da renovação extraordinária dos contratos a termo. Será, no entanto, no contexto da flexibilização laboral que esta renovação se justificará.

A natureza transitória e excepcional dos contratos a termo impõe, desde logo, a fixação de limites máximos para a sua duração. É este limite máximo que tem vindo a conhecer alguns avanços e recuos. O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, determinava o limite máximo de três anos para a duração do contrato a termo certo¹, podendo este ser objecto de uma renovação extraordinária, de duração não inferior a um nem superior a três anos, caso tivesse sido excedido o limite máximo das renovações ou da sua duração. Tínhamos, portanto,

um regime que permitia, em limite, que um contrato de trabalho a termo certo atingisse a duração de seis anos. Depois sobreveio a revisão do Código do Trabalho aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos termos da qual o contrato a termo certo passou a ter a duração máxima de apenas três anos².

No regime agora instituído pela Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, vem admitir-se a possibilidade de, para contratos de trabalho a termo certo celebrados após 17/02/2009 e que atinjam o limite máximo da sua renovação até 30/06/2013, serem celebradas mais duas renovações extraordinárias. Impõe-se contudo que: (i) o contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária não ultrapasse 31/12/2012; (ii) a duração total das renovações não exceda 18 meses; (iii) a duração de cada renovação não seja inferior a 1/6 da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo ou da sua duração efectiva, consoante a que for inferior. Permite-se pois, no cômputo global, que estes contratos de trabalho a termo atinjam o limite de 4,5 anos de duração e sejam renovados até cinco vezes.

Sendo a flexibilização laboral, porventura, uma das necessidades mais cruciais de um qualquer gestor de recursos humanos, não será de estranhar que o recurso a esta extraordinária renovação não se torne verdadeiramente extraordinária. A prática o dirá...

¹ Excepto contratação de jovem à procura de primeiro emprego, desempregado de longa duração ou lançamento de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou estabelecimento.

² Excepto contratação de jovem à procura de primeiro emprego, desempregado de longa duração ou lançamento de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores.

Advogada

É no contexto da crise económica que o governo justifica a necessidade deste regime