

CRITÉRIOS DE CÁLCULO DAS COMPENSAÇÕES POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Foi publicada a Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que procede a alterações ao Código de Trabalho. Surge na sequência do acordo alcançado entre o Estado Português, o FMI, o BCE e a Comissão Europeia, constituindo a primeira de um conjunto de significativas alterações ao Código do Trabalho, previstas naquele acordo.

No essencial, as alterações realizadas respeitam aos critérios de cálculo das compensações devidas pela cessação de contrato de trabalho, os quais passam a ser comuns aos contratos por tempo indeterminado e a termo certo ou incerto, bem como à previsão de várias normas sobre o fundo de compensações, a criar e a regulamentar no futuro, e que se destina a suportar parte das compensações pela cessação do contrato de trabalho.

A principal novidade surge com a introdução do novo artigo 366.º-A no Código de Trabalho, o qual passa a regular a compensação devida em relação aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011, diminuindo o montante de compensação devida em diversas modalidades de cessação de contrato de trabalho e impondo tectos limites para a mesma. Os novos critérios de apuramento do valor da compensação aplicar-se-ão em caso de cessação do contrato de trabalho por caducidade do contrato de trabalho a termo, caducidade do contrato de trabalho temporário, caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa, bem como

em caso de despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação e, ainda, em casos de resolução do contrato por cessação de comissão de serviço e de resolução por iniciativa do trabalhador que tenha prejuízo sério em caso de transferência do local de trabalho.

O novo regime determina que a compensação devida corresponderá a **20 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor diário calculado através da divisão por 30 da retribuição mensal e diuturnidades. Contudo, o valor a considerar para efeitos de cálculo não poderá, em caso algum, ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (actualmente de 485€, pelo que o valor limite será de 9.700€)

Da mesma forma, são estabelecidos limites para o montante global final da

O novo regime determina que a compensação devida corresponderá a **20 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor diário calculado através da divisão por 30 da retribuição mensal e diuturnidades.

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”

Chambers Europe Excellence 2009, IFLR Awards 2006 & Who’s Who legal Awards 2006, 2008, 2009, 2010

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”

ACQ Finance Magazine, 2009

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”

Clients Choice Award - International Law Office, 2008, 2010

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”

International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008

Prémio Mind Leaders Awards™

Human Resources Suppliers 2007

compensação, o qual não poderá ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador; este limite será, contudo, de 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (116.400€) no caso do montante considerado para efeitos de cálculo ter sido alvo da redução acima referida.

O pagamento da compensação em caso de cessação dos novos contratos de trabalho manter-se-á, por enquanto, da exclusiva responsabilidade do empregador, continuando este o único responsável pelo pagamento da totalidade da compensação calculada segundo os novos critérios. No entanto, esta será uma realidade transitória que será alterada após o início da vigência de legislação que regule o fundo de compensação de trabalho e à efectiva constituição do mesmo.

Assim, a partir da regulação e constituição do fundo de compensação o empregador ficará obrigado a aderir ao mesmo, a efectuar as contribuições que lhe sejam devidas e a uma série de obrigações de comunicação. Em contrapartida, parte (a determinar por legislação própria) da compensação devida em caso de despedimento colectivo será suportada por esse fundo de compensação.

Esta Lei n.º 53/2011 inicia a sua vigência no dia 1 de Novembro de 2011, com excepção dos artigos que prevêm a sua entrada em vigor dependente de legislação que regule o fundo de compensação de trabalho.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Luís Sobral** (luis.sobral@plmj.pt) ou **Pedro Malaquias** (pedro.malaquias@plmj.pt).
