



PLMJ

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

Setembro 2013

DIREITO DO TRABALHO

A QUINTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Esta alteração fica marcada pela revisão ao regime compensatório na cessação de contratos de trabalho, aplicável aos contratos celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013.

Foi publicada em Diário da República a Lei nº 69/2013, de 30 de Agosto, que procede à quinta alteração ao Código do Trabalho actualmente vigente¹.

Este diploma inclui primeiramente duas alterações relacionadas com o *fundo de compensação do trabalho* ou mecanismo equivalente e com o *fundo de garantia de compensação do trabalho*², prevendo que a sua identificação passará a integrar as matérias relevantes objecto do dever de informação escrita do trabalhador pelo empregador, e bem assim a obrigação do último de comunicação à actual Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a sua adesão ao *fundo de compensação* ou mecanismo equivalente.

Por outro lado, a lei ora publicada, na sequência da eliminação de determinados feriados³ que produziu efeitos em 01/01/2013, especifica que essa eliminação será obrigatoriamente objecto de reavaliação num período não superior a 5 anos.

No entanto, a Lei nº 69/2013 fica sobretudo marcada pela revisão a que procede ao regime compensatório na cessação, por iniciativa do empregador, de contratos de trabalho a tempo indeterminado (e.g. em caso de despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de

trabalho e ou despedimento por inadaptação) e de contratos de trabalho a termo (certo e incerto).

Assim, de acordo com a nova redacção do artigo 366º do Código do Trabalho, foi novamente reduzido o montante das compensações devidas por cessação do contrato de trabalho a tempo indeterminado, as quais passam agora a corresponder a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Neste âmbito, foi ainda alterado o paradigma da articulação com o *fundo de compensação do trabalho*, passando o empregador a ficar responsável pelo pagamento da totalidade da compensação devida ao trabalhador e onerado com a subsequente necessidade de reclamar o seu direito a reembolso, junto do *fundo de compensação do trabalho* ou mecanismo equivalente, de acordo com a legislação específica aplicável.

Relativamente aos contratos de trabalho a termo certo, em caso de caducidade decorrente de declaração do empregador, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

¹ Aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, e alterado pelas Leis nºs 105/2009, de 14 de Setembro, 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, e 47/2012, de 29 de Agosto.

² Institutos que vieram a ser regulamentados através da Lei nº 70/2013, publicada no mesmo dia 30 de Agosto em Diário da República.

³ Em concreto, os feriados de Corpo de Deus, de 5 de Outubro, de 1 de novembro e de 1 de Dezembro.

Relativamente ao período de vigência de contratos de trabalho celebrados antes de 30/09/2013, foi criado um regime transitório de compensação.

Já no caso de cessação, por caducidade, de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação diferenciada, que corresponde à soma dos seguintes montantes: (a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; e (b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes (se aplicável).

No caso ainda de contratos de trabalho a termo, a compensação prevista será calculada “nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho”, isto é, de acordo com as regras de determinação de compensação devida por despedimento colectivo⁴.

Salienta-se que, com a presente revisão, passam a diferenciar-se entre si as compensações devidas pela caducidade de contratos celebrados a termo certo e a termo incerto. Por outro lado, é igualmente de sublinhar a extensão aos contratos a termo dos regimes do direito ao reembolso do empregador da compensação paga a trabalhadores junto do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente e do direito do trabalhador de accionar o fundo de garantia de compensação de trabalho.

Por último, sobretudo, também nos casos de contratos de trabalho a termo, passa a relevar a aceitação da compensação como presunção da aceitação da cessação do contrato, neste caso por caducidade.

Esta última alteração, sendo inovadora, pode ser de grande significado para o empregador. Com efeito, ainda que a referida presunção possa ser ilidida pelo trabalhador⁵, o empregador poderá eventualmente também presumir que aquele, com a aceitação da compensação, aceita em definitivo a validade da cessação, por caducidade, do contrato de trabalho a termo, incluindo no caso de inobservância do prazo legal de pré-aviso e bem assim a validade formal e material do termo estipulado (e.g. o motivo justificativo para a contratação a termo).

As alterações introduzidas pela Lei nº 69/2013 entrarão em vigor no dia 1 de Outubro de 2013 e aplicar-se-ão a todos os novos contratos de trabalho celebrados a partir dessa data.

Prescreve ainda com relevância que são *nulas* quaisquer eventuais disposições sobre valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho, constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da Lei nº 69/2013, de que resultem montantes superiores aos previstos na redacção do Código do Trabalho agora introduzida por aquela lei.

Relativamente ao período de vigência de contratos de trabalho celebrados antes de 30/09/2013, o diploma criou um complexo regime transitório de compensação que, para maior facilidade de análise, se esquematiza nos quadros seguintes:

⁴ Designadamente as seguintes: (i) O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; (ii) o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida; (iii) o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base e diuturnidades; e (iv) em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

⁵ Sempre que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.

COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

CONTRATOS CELEBRADOS A PARTIR DE 01/10/2013

12 dias de RB por cada ano completo de antiguidade (fracção calculada *pro rata*).

Sendo que:

- o valor da RB mensal a considerar não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (9.700€);
- o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a RB mensal ou, quando o limite anterior seja aplicável, a 240 vezes a RMMG (116.400€);
- o valor diário de RB é igual a (RB mensal / 30).

CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE 01/11/2011 E 30/09/2013

a) Período de duração até 30/09/2013: 20 dias de RB por cada ano completo de antiguidade (fracção calculada *pro rata*);

b) Período de duração a partir de 01/10/2013 - adição das parcelas seguintes:

- (i) 18 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos;
- (ii) 12 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes (fracção calculada *pro rata*).

Sendo que:

- a subalínea (i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato ainda não tenha atingido a duração de 3 anos em 01/10/2013.
- o valor diário de RB é igual a (RB mensal / 30);
- quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a RB mensal, ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), não é aplicável a alínea b);
- quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a RB mensal ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DE 01/11/2011

a) Período de duração até 31/10/2012: 1 RB mensal por cada ano completo de antiguidade (fracção calculada *pro rata*);

b) Período de duração entre 01/11/2012 e 30/09/2013:

20 dias de RB (calculados *pro rata*);

c) Período de duração a partir de 01/10/2013 - adição das parcelas seguintes:

- (i) 18 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos;
- (ii) 12 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes (fracção calculada *pro rata*).

Sendo que:

- a subalínea (i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato ainda não tenha atingido a duração de 3 anos em 01/10/2013;
- o valor da RB a considerar não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (9.700€);
- o valor diário de RB é igual a (RB mensal / 30);
- o montante total da compensação calculada não pode ser inferior a 3 RB mensais e está sujeito aos limites seguintes:
 - se da soma dos valores das alíneas a) e b) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a RB mensal ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), não é aplicável a alínea c);
 - se da soma dos valores das alíneas a) e b) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a RB mensal ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.
- quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a RB mensal, ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), não são aplicáveis as alíneas b) e c);
- quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a RB mensal ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

⁶ "RB" - Retribuição base + Diuturnidades.

⁷ "RMMG" - Retribuição Mínima Mensal Garantida (actualmente fixada em 485€).

COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO COM TERMO

CONTRATOS CELEBRADOS A PARTIR DE 01/10/2013	CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE 01/11/2011 E 30/09/2013	CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DE 01/11/2011
<p>Termo Certo: 18 dias de RB por cada ano completo de antiguidade (fracção calculada <i>pro rata</i>).</p> <p>Termo Incerto – adição das parcelas seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 18 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos; (ii) 12 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes (fracção calculada <i>pro rata</i>). <p>Sendo que*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - o valor da RB mensal a considerar não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (9.700€); - o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a RB mensal ou, quando o limite anterior seja aplicável, a 240 vezes a RMMG (116.400€); - o valor diário de RB é igual a (RB mensal / 30). <p>(* Regras aplicáveis a ambas as modalidades de contratos de trabalho a termo)</p>	<p>Período de duração até 30/09/2013: 20 dias de RB por cada ano completo de antiguidade (fracção calculada <i>pro rata</i>);</p> <p>Período de duração a partir de 01/10/2013 – adição das parcelas seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 18 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos; (ii) 12 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes (fracção calculada <i>pro rata</i>). <p>Sendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a subalínea (i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato ainda não tenha atingido a duração de 3 anos em 01/10/2013; - o valor da RB a considerar não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (9.700€); - o valor diário de RB é igual a (RB mensal / 30); - quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a RB mensal, ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), não é aplicável a alínea b); - quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a RB mensal ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores. 	<p>Período de duração até 31/10/2012: 3 ou 2 dias de RB por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a 6 meses, respectivamente;</p> <p>Período de duração entre 01/11/2012 e 30/09/2013: 20 dias de RB por ano completo de antiguidade (calculado <i>pro rata</i>);</p> <p>Período de duração a partir de 01/10/2013 – adição das parcelas seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 18 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos; (ii) 12 dias de RB por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes (fracção calculada <i>pro rata</i>). <p>Sendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a subalínea (i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato ainda não tenha atingido a duração de 3 anos em 01/10/2013; - o valor da RB a considerar não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (9.700€); - o valor diário de RB é igual a (RB mensal / 30); - o montante total da compensação está sujeito aos limites seguintes: <ul style="list-style-type: none"> - se da soma dos valores das alíneas a) e b) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a RB mensal ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), não é aplicável a alínea c); - se da soma dos valores das alíneas a) e b) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a RB mensal ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores. - quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a RB mensal, ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), não são aplicáveis as alíneas b) e c); - quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a RB mensal ou a 240 vezes a RMMG (116.400€), o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

8 Ou até à data da renovação extraordinária (se aplicável), caso seja anterior a 31/10/2012.

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 **Luis Sobral (luis.sobral@plmj.pt)** ou **Joaquim Pedro Torres (joaquim.torres@plmj.pt)**.



“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”
Chambers European Excellence Awards, 2009, 2012



“Sociedade de Advogados Ibérica do Ano”
The Lawyer European Awards, 2012



“6ª Sociedade de Advogados mais Inovadora da Europa”
Financial Times – Innovative Lawyers Awards, 2011, 2012

