

Redução da compensação por despedimento

Foi aprovada a Quinta alteração ao Código do Trabalho pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que procede ao ajustamento do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

As alterações agora efetuadas resultam do compromisso assumido pelo Governo Português com a Troika, prevenido o memorando de entendimento uma redução de 8 a 12 dias no montante das compensações.

Recordamos que o montante da compensação devida pela cessação do contrato foi objeto de redução para 20 dias no ano de 2012 através da Terceira alteração ao Código do Trabalho.

Os novos valores da compensação e as respetivas formas de cálculo entram em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

Compensações pela cessação de contrato de trabalho

> Contrato de trabalho a termo certo

Em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo por iniciativa do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Nota-se que o valor da compensação referido acima passa a aplicar-se igualmente em caso de despedimento coletivo de trabalhador contratado a termo.

> Contrato de trabalho a termo incerto

O trabalhador contratado a termo incerto tem direito a uma compensação correspondente à soma dos seguintes valores:

- 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
- 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Os novos valores da compensação pela cessação de contrato de trabalho a termo incerto passam também a aplicar-se no âmbito de um despedimento coletivo.

> Contrato de trabalho sem termo

A compensação pela cessação do contrato de trabalho em caso de despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação é reduzida para 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Regime Transitório

À semelhança das anteriores alterações ao Código do Trabalho, é instituído um regime transitório em caso de cessação de contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013.

> Contratos de trabalho sem termo celebrados antes de 1 de novembro de 2011

A compensação devida pela **cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011** é calculada de forma tripartida, ou seja, é fixado um valor de compensação distinto para cada período temporal de duração do contrato.

Assim, em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

A partir de 1 de novembro de 2012 e até 30 setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado.

Redução da compensação por despedimento

Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes valores:

- a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
- b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Note-se que o disposto na alínea a) acima apenas é aplicável quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos. Isto significa que a compensação no montante de 18 dias de retribuição base e diuturnidades apenas é aplicável aos contratos celebrados após outubro de 2010.

> Contratos de trabalho sem termo celebrados depois de 1 de novembro de 2011

Em caso de **cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013**, a compensação é calculada de forma distinta para dois períodos.

Assim, em relação ao período até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 a compensação é calculada da mesma forma que nos contratos de trabalho sem termo celebrados antes de 1 de novembro de 2011.

> Contratos de trabalho a termo e contratos de trabalho temporários celebrados antes de 1 de novembro de 2011

Da mesma forma que previsto para os contratos de trabalho sem termo e à semelhança do anterior regime, também as compensações para os contratos de

trabalho a termo e os contratos de trabalho temporários celebrados antes de **1 de novembro de 2011** são calculadas de forma tripartida em função da duração do contrato.

Nestes casos, em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data de renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.

Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 e até 30 setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado.

Quanto ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes valores:

- a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
- b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Também nestas situações o disposto na alínea a) acima apenas é aplicável quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

> Contratos de trabalho a termo e contratos de trabalho temporários celebrados depois de 1 de novembro de 2011

Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo ou de contrato de trabalho temporário celebrados depois de **1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013**, a compensação é calculada nos mesmos termos aplicáveis aos contratos de trabalho sem termo para este período.

Redução da compensação por despedimento

As tabelas abaixo traduzem as principais alterações ao regime transitório descritas anteriormente:

Compensação pela cessação de contrato de trabalho sem termo			
	Celebrado antes de 1/11/2011	Celebrado depois de 1/11/2011 e até 30/09/2013	Celebrados depois de 1/10/2013
Até 31/10/2012	1 mês*	20 dias*	12 dias*
De 1/11/2012 a 30/9/2013	20 dias*		
A partir de 1/10/2013	18 dias*, nos três primeiros anos do contrato** + 12 dias*, nos anos subsequentes	18 dias*, nos três primeiros anos do contrato** + 12 dias*, nos anos subsequentes	

Compensação pela cessação de contrato de trabalho a termo e temporário			
	Celebrado antes de 1/11/2011	Celebrado depois de 1/11/2011 e até 30/09/2013	Celebrados depois de 1/10/2013
Até 31/10/2012	3 ou 2 dias***, consoante a duração do contrato não exceda ou seja superior a seis meses	20 dias*	18 dias*
De 1/11/2012 a 30/9/2013	20 dias*		
A partir de 1/10/2013	18 dias*, nos três primeiros anos do contrato** + 12 dias*, nos anos subsequentes	18 dias*, nos três primeiros anos do contrato** + 12 dias*, nos anos subsequentes	

*Meses/Dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

** Apenas é aplicável nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

*** Dias por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.

Redução da compensação por despedimento

Limites ao montante da compensação

À semelhança do regime transitório previsto na terceira alteração ao Código do Trabalho, continuam a prever-se os mesmos limites máximos ao montante da compensação — 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

Do mesmo modo, mantém-se a disposição relativa ao montante mínimo da compensação, a qual não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Contraordenação

Constitui agora contraordenação grave a violação do disposto aplicável às compensações devidas no âmbito do regime transitório.

Esta alteração vem assim dissipar as dúvidas suscitadas pela Terceira alteração ao Código do Trabalho, designadamente, quanto à consequência legal do empregador decidir atribuir um montante de compensação superior ao devido pela lei.

Feridos

Por fim, o legislador prevê que a eliminação dos feridos operada pela Terceira alteração ao Código do Trabalho seja obrigatoriamente objeto de reavaliação num período não superior a cinco anos.

Endereço: Rua da Escola Politécnica, 167, 1º 1250-101 Lisboa

Telefone: +351 218 297 210 | Fax: +351 218 243 261

Email: lisboa@ammoura.pt | Web: www.ammoura.pt

Nota: A informação disponibilizada no presente documento é de carácter geral e não constitui nem dispensa uma consulta jurídica apropriada.