



## Direito do Trabalho

**A mais recente alteração ao Código do Trabalho determina, relativamente a novos contratos de trabalho, a diminuição da compensação a que o trabalhador tem direito, em virtude do seu despedimento, e prevê uma responsabilidade repartida entre o empregador e o fundo de compensação quanto ao seu pagamento.**

### Contactos

Sónia Ribeiro

[sribeiro@macedovitorino.com](mailto:sribeiro@macedovitorino.com)

Telmo Rodrigues

[trodrigues@macedovitorino.com](mailto:trodrigues@macedovitorino.com)

Esta informação é de carácter genérico, pelo que não deverá ser considerada como aconselhamento profissional. Se precisar de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja nosso cliente, pode contactar-nos por *email* dirigido a um dos contactos acima referidos.

### Novo sistema de compensação em caso de despedimento

Entrou ontem em vigor a Lei n.º 53/2011 que introduz alterações ao Código do Trabalho no que respeita à compensação por cessação de contrato de trabalho. Estas alterações concretizam uma das medidas para a modernização do mercado de trabalho contemplada no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de Março de 2011, e expressamente prevista no memorando de entendimento celebrado com o Banco Central Europeu, União Europeia e Fundo Monetário Internacional.

Este diploma estabelece que, em caso de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Esta alteração corresponde, em relação ao regime anterior, a uma redução da compensação devida ao trabalhador, nestas modalidades de despedimento, em 10 dias de retribuição base.

Quanto ao cálculo da compensação, refira-se as seguintes regras: (a) o valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não poderá ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida, (b) o montante global da compensação não poderá ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou, no caso de aplicação do limite anterior, a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida. Refere-se ainda que o valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base e diuturnidades e que, em caso de fracção do ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

Quanto ao pagamento da compensação, o diploma consagra uma inovação em relação ao regime anterior, na medida em que prevê que a compensação seja suportada pelo empregador e pelo fundo de compensação de trabalho. No caso de o fundo não pagar a compensação a que está obrigado, o empregador responderá pelo pagamento, ficando sub-rogado nos direitos do trabalhador em relação ao montante equivalente.

Refira-se que não existem ainda regras específicas quanto ao funcionamento do referido fundo de compensação de trabalho. Assim, enquanto não for constituído o fundo, compete ao empregador o total pagamento da compensação nos termos previstos.

O diploma estabelece ainda que o empregador deverá informar o trabalhador e o serviço competente do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação.

Por último, a lei consagra, ainda, que este novo sistema de compensação apenas se aplica aos contratos de trabalho (independentemente da respectiva modalidade) celebrados após o dia 1 de Novembro de 2011.

© 2011 Macedo Vitorino & Associados