



SUMÁRIO

A partir do dia 1 de Novembro, a compensação por cessação dos contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Novembro de 2011 passará a calcular-se com referência a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade.

CONTACTOS

Sónia Lopes Ribeiro
sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues
trodrigues@macedovitorino.com

Novas regras no cálculo da compensação por cessação do contrato de trabalho

Por força da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que alterou o Código de Trabalho, a partir do dia 1 de Novembro, as compensações por cessação de contrato de trabalho, compreendendo todos aqueles celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, passam a ser calculadas segundo novas regras.

O montante de compensação devida pela cessação daqueles contratos de trabalho, sejam a termo ou sem termo, passa a corresponder a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de trabalho, em contraposição aos anteriores 30 dias (contrato por tempo indeterminado) e 2 ou 3 dias por cada mês de trabalho (contrato a termo). Para além disso, a compensação passa a estar sujeita a um montante máximo.

Em virtude desta e outra alteração legislativa que começou a vigorar em 1 de Novembro de 2011, verifica-se que coexistem três formas de cálculo da compensação por cessação de contrato de trabalho, consoante a data da sua celebração.

Contratos de trabalho sem termo anteriores a 1 de Novembro de 2011

Tendo em consideração o período de duração do contrato, a compensação será calculada com base na soma das seguintes fórmulas:

- (a) O montante da compensação relativamente ao trabalho prestado até 31 de Outubro de 2012 corresponderá a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses e não tendo um limite máximo; e
- (b) O montante da compensação relativamente ao trabalho prestado a partir de 1 de Novembro de 2012 corresponderá a 20 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses e tendo como limite máximo o facto de o valor da retribuição base mensal e diuturnidades que não poder ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (actualmente Eur. 9.700,00). O valor diário de retribuição base e diuturnidades resultará da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

Caso, da aplicação da regra referida em (a), resulte uma compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (actualmente Eur. 116.400,00), não há lugar a qualquer outra compensação adicional. No caso de resultar uma importância inferior aos valores referidos, o montante global da compensação não poderá ser superior a esses valores.

Está igualmente previsto que o valor da compensação respeitante ao período a partir de 1 de Novembro de 2012 seja parcialmente pago pelo fundo de compensação do trabalho, porém ainda não foram criadas as regras que regem este fundo.

Até ao momento da sua criação e quando, após criado, o fundo de compensação do trabalho não pagar o montante que lhe compete, cabe ao empregador o ónus do pagamento da compensação, ficando sub-rogado nos direitos do trabalhador em relação àquele.

Contratos de trabalho a termo anteriores a 1 de Novembro de 2011

Quanto a estes contratos de trabalho (incluindo aqueles que sejam objecto de renovação extraordinária nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro), a compensação a pagar pelo empregador deverá atender às seguintes regras:

- (a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária (se anterior a 31 de Outubro de 2012), a compensação corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, conforme a duração do contrato seja inferior, ou igual ou superior a seis meses; e
- (b) Após 1 de Novembro de 2012 o montante da compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e é calculado nos mesmos termos que os contratos sem termo em relação a este período.

Contratos de trabalho a termo e sem termo celebrados após 1 de Novembro de 2011

Para estes contratos, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sem sujeição a qualquer limite mínimo, mas apenas aos seguintes limites máximos:

- (a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; e
- (b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou, quando se aplicar o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

Por último, importa referir que a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho estabelece serem nulas as disposições constantes em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados antes do dia 1 de Agosto de 2012 que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho relativas a (i) compensação por despedimento colectivo ou de que decorra a aplicação desta, conforme estabelecidas no Código do Trabalho, ou (ii) valores e critérios de definição de compensação distintos dos legalmente estabelecidos.