

Atualidade Laboral

A nova redução das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto

David Carvalho Martins

Advogado da Gómez-Acebo & Pombo

A nova Lei consagra uma terceira fase de redução das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho. Nesta Atualidade Laboral resumiremos as diferentes modalidades de cessação do contrato de trabalho e apresentaremos um sumário do regime aplicável, tendo em conta as sucessivas alterações.

As modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar lícitamente através de uma das seguintes modalidades:

- a) Caducidade (por exemplo, no caso de contrato de trabalho a termo);
- b) Revogação do contrato de trabalho ou cessação por mútuo acordo;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador; e
- h) Denúncia pelo trabalhador (art. 340.º do Código do Trabalho).

No caso da cessação do contrato de trabalho por acordo, as partes podem livremente estabelecer uma compensação pecuniária global para o trabalhador (art. 349.º, n.º 5, do Código do Trabalho).

No caso de denúncia e de despedimento por facto imputável ao trabalhador, não há lugar ao pagamento de qualquer compensação ou indemnização ao trabalhador (arts. 351.º e seguintes e 400.º e seguintes do Código do Trabalho).

A resolução com justa causa pelo trabalhador confere ao trabalhador, em regra, o direito a uma indemnização a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art. 396.º, n.º1, do Código do Trabalho). No caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente (art. 396.º, n.º2, do Código do Trabalho). Em determinados casos, a resolução com

justa causa não dá lugar ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador (art. 394.º, n.º3, do Código do Trabalho).

Nos casos de caducidade, de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho e de despedimento por inadaptação temos verificado uma diminuição gradual do valor das compensações devidas pela cessação do contrato de trabalho.

A **Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro**, reduziu o valor da compensação devida pela cessação dos contratos de trabalho celebrados **a partir de 1 de novembro de 2011** de 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade para 20 dias por cada ano de antiguidade. Este diploma estabeleceu um limite máximo para este tipo de compensações e eliminou, apenas nestes casos, o limite mínimo da compensação correspondente a três meses de retribuição base e diuturnidades.

A **Lei n.º 23/2012, de 25 de junho**, determinou a redução das compensações aos contratos de trabalho celebrados **antes de 1 de novembro de 2011**, mas de forma progressiva, atendendo aos *direitos adquiridos* dos trabalhadores.

A **Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto**, consagra uma terceira fase de redução das compensações, a qual entrará em vigor no próximo dia 1 de outubro. Inicialmente, estava prevista uma redução de 20 para 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Todavia, o diploma agora aprovado consagra uma redução de 20 para 18 e 12 dias de retribuição base e diuturnidades.

Vejamos:

Admissões até 30 de setembro de 2013

1. Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação é calculada nos seguintes termos:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012: um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) Entre 1 de novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- c) A partir de 1 de outubro de 2013:
 - i) Nos 3 primeiros anos de contrato: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, salvo se já tiver atingido a duração de 3 anos naquela data;
 - ii) Nos anos subsequentes: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Nestes casos, a compensação não poderá ser, porém, inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

2. 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 nos seguintes termos:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) A partir de 1 de outubro de 2013:
 - i) Nos 3 primeiros anos de contrato: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, salvo se já tiver atingido a duração de 3 anos naquela data;

- ii) Nos anos subsequentes: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

3. Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, ou de contrato de trabalho temporário celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação é calculada nos seguintes termos:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012: 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a 6 meses, respetivamente;
- b) Entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- c) A partir de 1 de outubro de 2013:
 - i) Nos 3 primeiros anos de contrato: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, salvo se já tiver atingido a duração de 3 anos naquela data;
 - ii) Nos anos subsequentes: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

4. Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, 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 seguintes termos:

- a) Em relação ao período até 30 de setembro de 2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) A partir de 1 de outubro de 2013:
 - i) Nos 3 primeiros anos de contrato: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, salvo se já tiver atingido a duração de 3 anos naquela data;
 - ii) Nos anos subsequentes: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Em caso de fração de ano, o valor da compensação será calculado proporcionalmente.

De referir que o valor da retribuição base e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (€ 9.700,00), nem o montante global da compensação pode ser superior a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (€ 116.400,00), salvo se resultar um valor superior das alíneas a) *supra* referidas.

Admissões a partir de 1 de outubro de 2013

- 1. Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo certo**, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- 2. Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo incerto**, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a:
 - a) Nos 3 primeiros anos de duração do contrato: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

b) Nos anos subsequentes: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

3. Em caso de cessação de contrato de trabalho por tempo indeterminado, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

De referir que o valor da retribuição base e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (€ 9.700,00), nem o montante global da compensação pode ser superior a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (€ 116.400,00).

Outras questões

Este regime de compensações é, ainda, aplicável aos casos de cessação do contrato de trabalho em comissão de serviço (art. 164.º, n.º1, als. b) e c), do Código do Trabalho), de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério (art. 194.º, n.º5, do Código do Trabalho), caducidade por morte do empregador ou por extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (art. 346.º, n.º 5, do Código do Trabalho).

Embora vise o ajustamento do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, a Lei em apreço regula ainda aspetos relativos aos **novos fundos de garantia das compensações**, cujo regime foi aprovado pela Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto, e esclarece que a eliminação dos feriados *será obrigatoriamente objeto de avaliação num período não superior a cinco anos*.

O objetivo de alinhamento das compensações por cessação do contrato de trabalho com a média da União Europeia tornou o sistema de compensações (ainda) mais complexo neste período de transição.

Todavia, esperamos que, no médio prazo, as alterações à legislação laboral verificadas nos últimos tempos contribuam para um mercado de trabalho mais ativo que reduza os níveis de desemprego estrutural e diminua os períodos de desemprego. As empresas dispõem agora de um regime jurídico mais favorável às reestruturações necessárias para responder às solicitações e variações do mercado.

Quadro resumo ^{1 2}

Celebração	Cessação			
	Até 31/10/2012	Entre 1/11/2012 e 30/9/2013	A partir de 1/10/2013	
			Primeiros 3 anos	Anos seguintes
Contrato de trabalho celebrado antes de 1/11/2011	1 mês	20 dias	18 dias	12 dias
Contrato de trabalho celebrado entre 1/11/2011 e 30/9/2013	20 dias		18 dias	12 dias
Contrato de trabalho a termo ou de contrato de trabalho temporário celebrados antes de 1/11/2011	3 ou 2 dias	20 dias	18 dias	12 dias
Contrato de trabalho a termo ou de contrato de trabalho temporário celebrados entre 1/11/2011 e 30/9/2013	20 dias		18 dias	12 dias
Contrato de trabalho a termo certo celebrado a partir de 1/10/2013	N/A		18 dias	N/A
Contrato de trabalho a termo incerto celebrado a partir de 1/10/2013	N/A		18 dias	12 dias
Contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado a partir de 1/10/2013	N/A		12 dias	12 dias

¹ Não dispensa a consulta da informação referida anteriormente.

² As compensações são calculadas por referência a um ano de antiguidade, com exceção do contrato de trabalho a termo e do contrato de trabalho temporário, cuja compensação era calculada por referência a cada mês de duração do contrato.

Esta Atualidade Laboral foi preparada a 2 de Setembro de 2013, não dispensa a consulta dos diplomas citados e destina-se a ser distribuída a Clientes e Colegas e contém informação de carácter geral e abstrato. A informação disponibilizada não constitui uma consulta jurídica e não deve servir de apoio a qualquer decisão sem aconselhamento profissional qualificado sobre um caso concreto.

Esta Atualidade Laboral não pode ser considerada como uma oferta ou um incentivo a qualquer pessoa para investir em Portugal. O conteúdo desta Atualidade Laboral não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, por qualquer meio, sem o consentimento prévio por escrito de Gómez-Acebo & Pombo.

Para mais informação consulte o nosso site www.gomezacebo-pombo.com ou contacte-nos através do seguinte endereço de email: advogados.lisboa@gomezacebo-pombo.com

Barcelona | Bilbao | Madrid | Málaga | Valencia | Vigo | Bruselas | Lisboa | Londres | Nueva York