

Tema	Actualização	Data de publicação	Anexo
Valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho ³⁾	<p>Quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho</p> <p>No Diário da República - 1.ª Série - n.º 167, de 30 de agosto de 2013, foi publicada a Lei n.º 69/2013, que procede à quinta alteração ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, e alterada pelas Leis n.º s 105/2009, de 14/09, 53/2011, 14/10, 23/2012, 25/06, e 47/2012, de 29/08.</p> <p>Esta Lei, de acordo com a al) m, do Art.º 106.º do CT, inclui duas alterações: a identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica. Conforme o n.º 5, do Art.º 127.º do referido código, o empregador tem o dever de informar por escrito o trabalhador e o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, a Autoridade para as Condições do Trabalho, a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.</p> <p>Atendendo a eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5/10, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, resultante da alteração efectuada por esta Lei ao n.º 1.º do Art.º 234.º do CT, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013 e será obrigatoriamente objecto de reavaliação num período não superior a 5 anos.</p> <p>A Lei n.º 69/2013 fica particularmente assinalada pela revisão a que procede ao regime compensatório na cessação, por iniciativa do empregador, de contratos de trabalho a tempo indeterminado 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ De acordo com o novo Art.º 366º, n.º 1, do CT, foi reduzido o montante das compensações devidas por cessação do contrato de trabalho a tempo indeterminado, as quais passam presentemente a corresponder a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. ■ Conforme o n.º 3.º do Art.º 366.º o empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito de reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a accionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos na Lei. 	30 Agosto	n.a.

Jornal da Batalha

³⁾ Autoria do Sócio-gerente da IMB, António Caseiro com publicação no Jornal da Batalha de Setembro de 2013

Tema	Actualização	Data de publicação	Anexo
Valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho ³⁾	<p>Quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. (continua)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ O regime aplicável aos novos contratos, tem como base de cálculo, para a generalidade dos contratos, celebrados a partir de 1/10/2013, a compensação pelo despedimento corresponde a 12 dias de Retribuição Base (RB) e Diuturnidades (D) por cada ano completo, calculando-se a fração de ano em termos proporcionais. Mantém-se o limite máximo de base de cálculo da compensação, 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG), (485 x 20 = € 9.700,00). Mantém-se o limite máximo de compensação, não podendo ser superior a 12 vezes a RB e D ou, quando aplicável o limite da base de cálculo, 240 vezes a RMMG, ou seja, 240x485 = € 116.400,00. ■ Existe uma regra especial para os novos contratos de trabalho a termo e de trabalho temporário, a termo certo, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 18 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade, calculando-se a fração de ano em termos proporcionais. Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, a termo incerto, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente à soma de: 1) a 18 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos de duração do contrato e 2) a 12 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes, calculando a fração de ano em termos proporcionais. Mantém-se o limite máximo de compensação supra mencionado. ■ Quanto ao regime transitório, nos contratos de trabalho sem termo, celebrados antes de 1/11/2011, no período de duração do contrato até 31/10/2012, 1 mês de RB e D por cada ano completo, calculando-se a fração de ano em termos proporcionais. No período de duração do contrato a partir de 1/11/2012, inclusive, a até 30/09/2013: 20 dias de RB e D calculado em termos proporcionais ao período de trabalho prestado. No período de duração do contrato de trabalho a partir de 1/10/2013, inclusive, terá direito a 18 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade no 3 primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato, a 1/10/2013, não tenha ainda atingido duração de 3 anos, acrescido de 12 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes. De realçar que nestes casos, a compensação nunca pode ser inferior a meses de RB e D. 	30 Agosto	n.a.

Jornal da Batalha

³⁾ Autoria do Sócio-gerente da IMB, António Caseiro com publicação no Jornal da Batalha de Setembro de 2013

Tema	Actualização	Data de publicação	Anexo
Valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho ³⁾	<p>Quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. (continua)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Quanto aos contratos de trabalho celebrados após 1/11/2011 e até 30/09/2013, inclusive, no período de duração do contrato até 30/09/2013: 20 dias de RB e D por cada ano completo, calculando-se a fracção de ano em termos proporcionais. Nos contratos com período de duração a partir de 1/10/2013, inclusive, 18 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos 3 primeiros anos de duração do contrato de trabalho, apenas quando o contrato de trabalho, a 1/10/2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos, acrescido de 12 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes. ■ Ainda neste regime transitório, nos contratos de trabalho a termo e de trabalho temporário, nos contratos assinados antes de 1/11/2011, e se o período de duração do contrato, incluindo a renovação extraordinária, até 31/10/2012, a compensação será de 3 dias de RB e D por cada mês de duração, ou calculada proporcionalmente em caso de fracção, quando a duração do contrato for inferior a 6 meses e a 2 dias de RB e D por cada mês de duração do contrato, ou calculado proporcionalmente em caso de fracção se superior a 6 meses. ■ Nos contratos celebrados, no período de duração a partir de 1/11/2012 inclusive e até 30/09/2013: 20 dias de RB e D calculado proporcionalmente ao período de trabalho efectuado. ■ Já no período de duração do contrato de trabalho a partir de 1/10/2013, inclusive: a compensação devida é de 18 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos 3 primeiros anos de duração do contrato, apenas quando este, a 1/10/2013, não tenha atingido duração de 3 anos, acrescido de 12 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes. ■ No que diz respeito aos contratos celebrados depois de 1/11/2011 e até 30/09/2013 inclusive, no período de duração do contrato até 30/09/2013: 20 dias de RB e D por cada ano, calculando-se a fracção de ano em termos proporcionais e no período de duração do contrato de trabalho a partir de 1/10/2013, inclusive: 18 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos 3 primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1/10/2013, não tenha atingido duração de 3 anos, acrescido de 12 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes. 	30 Agosto	n.a.

Jornal da Batalha

³⁾ Autoria do Sócio-gerente da IMB, António Caseiro com publicação no Jornal da Batalha de Setembro de 2013

Tema	Actualização	Data de publicação	Anexo
Valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho ³⁾	<p>Quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. (continua)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Nos contratos celebrados antes de 1/11/2011 e para o período de duração do contrato, incluindo a renovação extraordinária, até 31/10/2012: 3 dias de RB e D por cada mês de duração, ou calculado proporcionalmente em caso de fração, quando a duração total do contrato não exceda 6 meses e a 2 dias de RB e D por cada mês de duração do contrato, ou calculado proporcionalmente em caso de fração, quando a duração total do contrato for superior a 6 meses. ■ No período de duração do contrato a partir de 1/11/2012, inclusive e até 30/09/2013: uma compensação de 20 dias de RB e D calculado proporcionalmente ao período efectivo de trabalho prestado. ■ A compensação para o período de duração do contrato a partir de 1/10/2013, inclusive é de 18 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos 3 primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1/10/2013, não tenha ainda atingido duração de 3 anos, acrescido de 12 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes. ■ Nos contratos celebrados depois de 1/11/2011 e até 30/09/2013, inclusive, para o período de duração do contrato até 30/09/2013: 20 dias de RB e D por cada ano completo, calculando-se a fração de ano em termos proporcionais e para o período de duração do contrato a partir de 1/10/2013, inclusive: 18 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos 3 primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1/10/2013, não tenha ainda atingido duração de 3 anos, acrescido de 12 dias de RB e D por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes. ■ Para efeitos dos cálculos supra mencionados, neste regime transitório, exceto em relação ao período de duração do contrato de trabalho até 31/10/2012 o valor da RB e D a considerar não pode ser superior a 20 vezes a RMMG, ou seja, e 9.700,00. O valor da RB e D é o que resultar da divisão por 30 e a fração de ano calcula-se em termos proporcionais. 	30 Agosto	n.a.

Jornal da Batalha

³⁾ Autoria do Sócio-gerente da IMB, António Caseiro com publicação no Jornal da Batalha de Setembro de 2013

Tema	Actualização	Data de publicação	Anexo
Valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho ³⁾	<p>Quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. (continua)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Quanto ao limite, do montante da compensação calculada até 31/10/2012, nos contratos de trabalho sem termo, celebrados antes de 1/11/2011 e nos contratos de trabalho a termo e de trabalho temporário, celebrados antes de 1/11/2011 ou até 30/09/2013 e nos contratos de trabalho sem termo, celebrados depois de 1/11/2011 e até 30/09/2013, inclusive e nos contratos de trabalho a termo e de trabalho temporário, celebrados depois de 1/11/2011 e até 30/09/2013, inclusive, tem como limite a 12 vezes a RB e D do trabalhador ou 240 vezes a RMMG: <ul style="list-style-type: none"> a) se o montante da compensação for igual ou superior àquele limite não haverá lugar ao cálculo da compensação para além dessas datas, sendo esse o montante da compensação que é devida. b) Se for inferior, será contabilizado o período para além daquelas datas, isto é, a partir de 1/11/2012, nas situações dos contratos de trabalho sem termo, celebrados antes de 1/11/2011 e nos contratos de trabalho a termo e de trabalho temporário, celebrados antes de 1/11/2011, ou a partir de 1/10/2013, no caso da situação dos contratos de trabalho sem termo, celebrados depois de 1/11/2011 e até 30/09/2013, inclusive e nos contratos de trabalho a termo e de trabalho temporário, celebrados depois de 1/11/2011 e até 30/09/2013, inclusive, mas o montante global da compensação não pode ser superior aquele limite. 	30 Agosto	n.a.

Jornal da Batalha

³⁾ Autoria do Sócio-gerente da IMB, António Caseiro com publicação no Jornal da Batalha de Setembro de 2013

Caso tenha alguma dúvida relativamente ao artigo, queira por favor contactar a IMB.

Obrigado.



Sede da IMB, Centro Comercial Jordão, Batalha

IMB – Gestão e Contabilidade, Lda

24 de Setembro de 2013