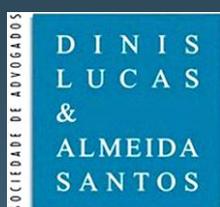


Newsletter

Dinis Lucas e Almeida Santos Sociedade de Advogados RL



Boutique law firm



geral@dlas.pt

www.dlas.com.pt

217 816 010

Av. Republica nº 50

7-A

1050-196

Lisboa

Novas regras de cálculo da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho

O regime laboral vigente, decorrente das alterações introduzidas pela Lei nº 23/2012 de 25 de Junho ao Código de Trabalho, prevê diferentes formas de cálculo do montante compensatório devido ao trabalhador em virtude de cessação de contrato de trabalho, as quais variam conforme a data de início de cada relação laboral.

As principais diferenças residem no facto de a compensação passar de 30 para 20 dias por cada ano completo de antiguidade, e bem assim, na introdução de tectos máximos os quais se traduzem no congelamento de antiguidades em algumas situações.

Para uma melhor clarificação deste novo regime, dividimos as formas de cálculo das compensações, consoante a forma de cessação do contrato de trabalho, e a data de celebração do mesmo.

I. Compensação por caducidade de contrato a termo

O cálculo desta compensação difere consoante o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado antes de 1 de Novembro de 2011 ou posteriormente a essa data.

- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados *antes de 1 de Novembro de 2011* observar-se-á o seguinte cálculo:
 - No que diz respeito ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 ou até à data da primeira renovação extraordinária se esta for anterior, o montante da compensação corresponderá a 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, respectivamente;
 - Em relação ao período de duração posterior a 31 de Outubro de 2012 ou desde a data da primeira renovação extraordinária, o montante da compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Neste caso o valor diário da retribuição base mais diuturnidades é calculado pela divisão por 30 do valor mensal destas retribuições, sendo que em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

O valor da retribuição base mensal e diuturnidades, para este efeito, não pode ser superior ao valor correspondente a 20 vezes a Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), o que equivale actualmente ao valor de 9.700€.

- Para os contratos a termo celebrados *a partir de 1 de Novembro de 2011* a compensação será calculada pela forma prevista para o período posterior a 31 de Outubro de 2012 ou desde a data da primeira renovação extraordinária dos contratos a termo celebrados antes de 1 de Novembro de 2011.

II. Compensação por cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho, despedimento por inaptidão, resolução por prejuízo sério do trabalhador em caso de transferência definitiva, e cessação do contrato decorrente de insolvência.

Também neste caso, o cálculo da compensação passa a ser realizado de forma diversa, consoante a vigência do contrato de trabalho tenha iniciado antes de 1 de Novembro de 2011 ou em data posterior.

- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados *antes de 1 de Novembro de 2011* a compensação será calculada nos seguintes termos:

- no período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, a compensação corresponde a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

- Em relação ao período de duração posterior a 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Neste caso o valor diário da retribuição base mais diuturnidades é calculado pela divisão por 30 do valor mensal destas retribuições, sendo que em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

O valor da retribuição base mensal e diuturnidades, para este efeito, não pode ser superior ao valor correspondente a 20 vezes a Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), o que equivale actualmente ao valor de 9.700€S

Se do período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 resultar um montante igual ou superior ao valor de 12 retribuições base e diuturnidades ou a 240 dias de RMMG, o que equivale actualmente a 116.400 €, para o valor da compensação a pagar ao trabalhador não entrará o valor apurado através do cálculo da compensação do período posterior a 31 de Outubro de 2012

Se do mesmo período resultar um valor inferior ao limite acima indicado (12 retribuições base e diuturnidades ou a 240 dias de RMMG) o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

Em qualquer caso, o valor mínimo de compensação a pagar ao trabalhador não poderá ser inferior a três meses de retribuição base mais diuturnidades.

- Para os contratos de trabalho celebrados *após 1 de Novembro de 2011* a compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Neste caso o valor diário da retribuição base mais diuturnidades é calculado pela divisão por 30 do valor mensal destas retribuições, sendo que em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

O valor da retribuição base mensal e diuturnidades, para este efeito, não pode ser superior ao valor correspondente a 20 vezes a Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), o que equivale actualmente ao valor de 9.700€S

Este regime poderá vir a ser alterado em breve, sendo a actual proposta de lei do Governo estabelecer a compensação pela cessação do contrato de trabalho em 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade para vigorar em 2013.

Abril de 2013
Advogada Associada
sandra.tavares@dlas.pt



Sandra de Brito Tavares

A ser distribuída e consultada por Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não dispensando assistência profissional qualificada e apreciação casuística. O contexto da presente não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do autor. Para qualquer esclarecimento adicional sobre este assunto contacte-nos: geral@dlas.pt
