

PLMJ

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

Julho de 2011

ÁREA DE PRÁTICA DE DIREITO DO TRABALHO

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO – NOVOS CRITÉRIOS DE COMPENSAÇÃO PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na sequência do acordo alcançado entre o Estado Português, o FMI, o BCE e a Comissão Europeia, o Conselho de Ministros aprovou a Proposta de Lei n.º 2/XII/1ª, através da qual apresenta a primeira de um conjunto de significativas alterações ao Código do Trabalho, previstas naquele acordo.

No essencial, as alterações agora vertidas na proposta de lei respeitam aos critérios de cálculo das compensações devidas pela cessação de contrato de trabalho, os quais passam a ser comuns aos contratos por tempo indeterminado e a termo certo ou incerto, bem como à previsão de várias normas sobre o fundo de compensações, a criar e a regulamentar no futuro, e que se destina a suportar parte das compensações pela cessação do contrato de trabalho.

Assim, nos termos do novo regime proposto, o valor das compensações passa a corresponder a um total de 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo metade suportada directamente pelo empregador e outra metade por um fundo financiado pelos empregadores, sendo as fracções de ano calculadas proporcionalmente.

O novo critério legal determina que a compensação não pode exceder o valor correspondente a 12 meses de retribuição base mensal e diuturnidades

auferidas pelo trabalhador, com um limite máximo de 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (actualmente de 485,00€ x 240 = 116.400,00€).

De notar que, o montante diário atenuável para efeitos de cálculo é apurado mediante a divisão do montante mensal da retribuição base e diuturnidades por 30.

Ainda no plano da compensação pela cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou assente na inadaptação do trabalhador, o novo regime deixa de prever o valor mínimo da compensação actualmente vigente equivalente a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Os novos critérios de apuramento do valor da compensação aplicam-se nomeadamente aos casos de cessação do contrato de trabalho por caducidade do contrato de trabalho temporário e do contrato de trabalho a termo, caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa, bem como em caso de despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

Uma outra nota importante respeita à aplicabilidade das alterações descritas

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”

Chambers Europe Excellence 2009, IFLR Awards 2006 & Who's Who legal Awards 2006, 2008, 2009, 2010

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”
ACQ Finance Magazine, 2009

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”
Clients Choice Award - International Law Office, 2008, 2010

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”
International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008

Prémio Mind Leaders Awards™
Human Resources Suppliers 2007

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO – NOVOS CRITÉRIOS DE COMPENSAÇÃO PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

PLMJ

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

Julho 2011

No essencial, as alterações ao Código do Trabalho agora vertidas na proposta de lei respeitam aos critérios de cálculo das compensações devidas pela cessação de contrato de trabalho, os quais passam a ser comuns aos contratos por tempo indeterminado e a termo certo ou incerto, bem como à previsão de várias normas sobre o fundo de compensações, a criar e a regulamentar no futuro, e que se destina a suportar parte das compensações pela cessação do contrato de trabalho.

apenas aos novos contratos de trabalho, ou seja, àqueles que vierem a ser celebrados após a entrada em vigor do respectivo diploma legal.

No que concerne a este último aspecto, cumpre destacar que todas as normas referentes ao novo critério compensatório pela cessação do contrato de trabalho, bem como a que respeita ao limite máximo, entram em vigor de no dia seguinte ao da publicação do diploma.

Já as normas que se referem ao fundo de compensação pela cessação do contrato de trabalho – cf. alínea m) do n.º 3 do artigo 106.º, no n.º 5 do artigo 127.º,

no n.º 4 do artigo 177.º e na alínea c) do n.º 2 do artigo 192.º, na redacção conferida pela proposta de lei – entram em vigor na data do início da vigência da legislação que regule o aludido fundo. Neste enquadramento, até que o referido fundo esteja criado e regulamentado, o empregador será o único responsável pelo pagamento da totalidade da compensação calculada segundo os novos critérios.

Esta Proposta de Lei irá agora ser submetida à apreciação pública, cabendo a sua aprovação à Assembleia da República.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte

Dr. Nuno Morgado
nuno.morgado@plmj.pt