

## ► Quinta Alteração ao Código do Trabalho – Redução do valor da Compensação

Foi recentemente publicada em Diário da República a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, que aprovou a quinta alteração ao Código do Trabalho.

Esta quinta alteração incide, essencialmente (e uma vez mais), sobre o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho e entrará em vigor no próximo dia 1 de Outubro de 2013.

### **Compensação devida pela Cessação de Contrato de Trabalho**

O valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho – quando se verificarem os pressupostos para a respectiva atribuição - é reduzido para 12 (e, nalguns casos, para 18) dias de retribuição por cada ano de antiguidade.

Esta redução tem em vista uma nova aproximação ao valor médio da compensação no seio da União Europeia (tal como previsto no Memorando de Entendimento) e deverá ser efectuada de forma gradual relativamente aos contratos já em vigor, prevendo-se um novo regime transitório, nos termos do qual haverá que atender, não apenas à modalidade contratual (sem termo, a termo - certo ou incerto - ou temporário), mas também ao momento de celebração do contrato de trabalho, já que as regras de cálculo da compensação variam consoante os períodos de início e de vigência dos mesmos, tal como explanado de seguida.

#### **I. Contratos de Trabalho sem Termo**

##### **a) Contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011**

###### **a.1) Período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012**

- i. A compensação corresponde a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

- ii. Em caso de fracção de ano, o valor da compensação é calculado proporcionalmente;
- iii. O montante total da compensação não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

Nota: Se por aplicação do disposto em a.1) *supra* o montante da compensação for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (“RMMG”) - € 116.400,00 - não é aplicável o disposto nos pontos a.2) e a.3) seguintes.

###### **a.2) Período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 e até 30 de Setembro de 2013**

- i. A compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade;
- ii. Em caso de fracção de ano, o valor da compensação é calculado proporcionalmente;
- iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);
- iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;
- v. O montante total da compensação tem como:
  - a. limite mínimo, 3 meses de retribuição base e diuturnidades; e
  - b. limite máximo, 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).

Nota: Se por aplicação do disposto em a.1) e a.2) *supra* o montante da compensação atingir o valor correspondente a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00) não é aplicável o ponto a.3) *infra*.

**a.3) Período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013**

- i. A compensação corresponde a:
    - a. 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos do contrato - se a 1 de Outubro de 2013 o contrato ainda não tiver atingido os 3 anos; e
    - b. 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;
  - ii. Em caso de fracção de ano, o valor da compensação é calculado proporcionalmente;
  - iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);
  - iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;
  - v. O montante total da compensação tem como:
    - a. limite mínimo, 3 meses de retribuição base e diuturnidades; e
    - b. limite máximo, 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).
- b) Contratos celebrados depois de 1 de Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013**

**b.1) Período de duração do contrato até 30 de Setembro de 2013**

- i. A compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

- ii. Em caso de fracção de ano, o valor da compensação é calculado proporcionalmente;
- iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);
- iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;
- v. O montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).

Nota: Se por aplicação do disposto em b.1) *supra* o montante da compensação atingir o valor correspondente a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00), não é aplicável o ponto b.2) *infra*.

**b.2) Período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013**

- i. A compensação corresponde a:
  - a. 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos de contrato; e
  - b. 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;
- ii. Em caso de fracção de ano, o valor da compensação é calculado proporcionalmente;
- iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);
- iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;
- v. O montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).

**c) Contratos celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013**

- i. A compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- ii. Em caso de fracção de ano, o valor da compensação é calculado proporcionalmente;
- iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);
- iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;
- v. O montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).

**II. Contratos de Trabalho a Termo (incluindo aqueles que sejam objecto de renovação extraordinária) e Contratos de Trabalho Temporário**

**a) Contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011**

**a.1) Período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 - ou até à data da renovação extraordinária, se anterior:**

- i. A compensação corresponde a:
  - a. 3 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, quando a mesma não exceda 6 meses, ou
  - b. 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, quando a mesma seja superior a 6 meses;
- ii. Em caso de fracção de mês, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Nota: Se por aplicação do disposto em a.1) *supra* o montante da compensação for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00), não é aplicável o disposto nos pontos a.2) e a.3) seguintes.

**a.2) Período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 - ou da renovação extraordinária, se anterior – e até 30 de Setembro**

- i. Compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês completo de antiguidade;
- ii. Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;
- iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);
- iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;
- v. O montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400).

Nota: Se por aplicação do disposto em a.1) e a.2) *supra* o montante da compensação atingir o valor correspondente a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00), não é aplicável o disposto no ponto a.3) *infra*.

**a.3) Período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013**

- i. A compensação corresponde a:
  - a. 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos de contrato - se a 1 de Outubro de 2013 o contrato ainda não tiver atingido os 3 anos; e
  - b. 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;
- ii. Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;
- iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);

iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;

v. O montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).

**b) Contratos celebrados depois de 1 de Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013**

**b.1) Período de duração do contrato até 30 de Setembro de 2013**

i. A compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

ii. Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);

iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;

v. O montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).

Nota: Se por aplicação do disposto em b.1) *supra* o montante da compensação atingir o valor correspondente a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes o valor da RMMG (€ 116.400,00), não é aplicável o ponto b.2) *infra*.

**b.2) Período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013**

i. A compensação corresponde a:

a. 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos de contrato; e

b. 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

ii. Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;

iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);

iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição mensal e diuturnidades por 30;

v. O montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).

**c) Contratos celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013**

**c.1) A Termo Certo**

i. A compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

ii. Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;

iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);

iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;

v. O montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).

**c.1) A Termo Incerto**

i. A compensação corresponde a:

a. 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos de contrato; e

b. 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

- ii. Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;
- iii. O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700,00);
- iv. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão da retribuição base mensal e diuturnidades por 30;
- v. O montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a RMMG (€ 116.400,00).

## **Outras Alterações**

### **- Fundo de Compensação do Trabalho**

O Empregador deve, no âmbito dos deveres de informação para com o trabalhador, identificar o fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente, bem como o fundo de garantia de compensação do trabalho.

O Empregador deve, ainda, comunicar à ACT a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

O Empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação devida pela cessação, sem prejuízo do direito ao reembolso por parte do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente.

### **- Caução / Trabalho Temporário**

Os créditos de trabalhadores temporários com contrato celebrado após a entrada em vigor da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto garantidos por caução não incluem a compensação por cessação do contrato.

### **- Feriados**

É expressamente previsto nesta quinta alteração ao Código do Trabalho que a eliminação dos feriados do Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro fica sujeita a uma reavaliação obrigatória num período não superior a 5 anos.

## Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

[www.srslegal.pt](http://www.srslegal.pt)

### LISBOA

R. Dom Francisco Manuel de Melo,  
nº21, 1070-085  
T. +351 21 313 2000  
F. +351 21 313 2001

### FUNCHAL

Av. Zarco, nº2, 2º,  
9000-069  
T. +351 291 20 2260  
F. +351 291 20 2261

### PORTO (\*)

R. Tenente Valadim,  
nº215, 4100-479  
T. +351 22 543 2610  
F. +351 22 543 2611



**1\_ CÉSAR SÁ ESTEVES**  
SÓCIO  
[cesar.esteves@srslegal.pt](mailto:cesar.esteves@srslegal.pt)

**5\_ MARIA DE LANCASTRE VALENTE**  
ADVOGADA COORDENADORA  
[maria.valente@srslegal.pt](mailto:maria.valente@srslegal.pt)

**9\_ MARIANA AZEVEDO MENDES**  
ADVOGADA ESTAGIÁRIA  
[mariana.mendes@srslegal.pt](mailto:mariana.mendes@srslegal.pt)

**2\_ MARIANA CALDEIRA SARÁVIA**  
SÓCIA  
[mariana.saravia@srslegal.pt](mailto:mariana.saravia@srslegal.pt)

**6\_ SARA MILHEIRO TAVARES**  
ADVOGADA  
[sara.tavares@srslegal.pt](mailto:sara.tavares@srslegal.pt)

**10\_ FILIPE MADEIRA DA SILVA**  
ADVOGADO ESTAGIÁRIO  
[filipe.silva@srslegal.pt](mailto:filipe.silva@srslegal.pt)

**3\_ ANA LUÍSA BEIRÃO**  
ADVOGADA COORDENADORA  
[ana.beirao@srslegal.pt](mailto:ana.beirao@srslegal.pt)

**7\_ LARA PESTANA VIEIRA**  
ADVOGADA  
[lara.vieira@srslegal.pt](mailto:lara.vieira@srslegal.pt)

**11\_ NATACHA ARAGÃO**  
ADVOGADA, PORTO  
[natacha.aragao@srslegal.pt](mailto:natacha.aragao@srslegal.pt)

**4\_ FRANÇOISE LE QUER**  
ADVOGADA COORDENADORA  
[francoise.lequer@srslegal.pt](mailto:francoise.lequer@srslegal.pt)

**8\_ MARIA MALHEIRO REYMÃO**  
ADVOGADA ESTAGIÁRIA  
[maria.reymao@srslegal.pt](mailto:maria.reymao@srslegal.pt)

Este apontamento é geral e abstracto, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Se pretender esclarecimentos adicionais, não deixe de consultar o seu advogado ou assessor jurídico.

Os Currícula dos contactos podem ser consultados em [www.srslegal.pt](http://www.srslegal.pt)

Sociedade  
Rebello de Sousa  
& Advogados  
Associados, RL

Em parceria com\_  
(\*) ALC & Associados  
\_ANGOLA  
\_BRASIL  
\_MOÇAMBIQUE