

O NOVO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO EM DIVERSAS MODALIDADES DE CESSAÇÃO DE NOVOS CONTRATOS DE TRABALHO

As alterações introduzidas pela Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro referem-se aos **critérios de cálculo das compensações devidas pela cessação de novos contratos 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**, que se destina a suportar parte das compensações devidas pela cessação dos contratos de trabalho.

Os **critérios de cálculo das compensações** devidas pela cessação de contrato de trabalho **passam a ser comuns aos contratos por tempo indeterminado e a termo certo ou incerto**.

O novo **artigo 366.º-A** no Código de Trabalho passa a regular a **compensação devida em relação aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011**, diminuindo o montante de compensação devida em diversas modalidades de cessação de contrato de trabalho e impondo tectos limites para a mesma.

Os novos critérios de apuramento do valor da compensação aplicam-se em caso de cessação do contrato de trabalho por caducidade do contrato de trabalho a termo, caducidade do contrato de trabalho temporário, 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 e, ainda, em casos de resolução do contrato por cessação de comissão de serviço e de resolução por iniciativa do trabalhador que tenha prejuízo sério em caso de transferência do local de trabalho.

A compensação devida em relação aos novos contratos de trabalho é determinada do seguinte modo:

- a) a compensação devida corresponderá a **20 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, **sendo o valor diário calculado através da divisão por 30** da retribuição mensal e diuturnidades;
- b) o **valor da retribuição** base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo **não poderá**, em caso algum, **ser superior a 20 vezes**

a retribuição mínima mensal garantida (actualmente de 485€, pelo que o valor limite será de 9.700€);

- c) **o montante global final da compensação não poderá ser superior a 12 vezes a retribuição** base mensal e diuturnidades do trabalhador; este limite será, contudo, de 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (116.400€) no caso do montante considerado para efeitos de cálculo ter sido alvo da redução acima referida em b);
- d) em caso de fracção de ano o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Outra matéria prevista nesta Lei é a **criação do Fundo de Compensação do Trabalho**. Através deste Fundo é criado um **mecanismo que garante aos trabalhadores o direito ao recebimento de uma parte das compensações devidas em caso de cessação do contrato de trabalho**, a qual corresponde aos montantes entregues pelo seu empregador durante a execução do contrato de trabalho. Assim, o empregador está obrigado a aderir a este Fundo e a efectuar as contribuições devidas.

Nos novos contratos de trabalho deve constar a identificação do fundo de compensação do trabalho a que o empregador está vinculado, e o empregador, quando celebra novos contratos de trabalho, deve comunicar à ACT a adesão ao fundo de compensação do trabalho.

Contudo, **as normas deste diploma legal que se referem ao fundo de compensação do trabalho só entram em vigor na data do início da vigência da legislação que regule o Fundo**.

Departamento Jurídico da Anarec Sede
Novembro de 2011