



Novos contratos de trabalho - Redução das indemnizações



Entra em vigor no próximo dia 1 de Novembro a **Lei 53/2011**, de 14 de Outubro, que, alterando pela 2ª vez o Código do Trabalho, reduz e limita o valor da compensação ou indemnização devida ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho.

A redução e limitação aplicam-se apenas aos «novos» contratos de trabalho, àqueles que sejam celebrados após 1 de Novembro de 2011, sejam eles celebrados a termo ou sem termo, embora do memorando de entendimento com a «Troika» resulte a obrigação de estender (até Dezembro p.f.) as mesmas regras aos contratos existentes, decorrendo já reuniões sobre o tema em sede de concertação social.

A compensação por cessação do contrato de trabalho, nos novos contratos (a termo ou sem termo), é assim determinada:

- a) É reduzida (de 30) para **20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade** (sendo calculada proporcionalmente em caso de fracção do ano);
- b) Deixa de estar sujeita a um limite mínimo (que era de 3 salários, regra geral, nos contratos sem termo);
- c) É paga, com excepção da parte da responsabilidade do «Fundo de Compensação» (a criar), pelo empregador (da proposta de lei constava que o Fundo assumiria o pagamento de 10 dos 20 dias);
- d) Não pode, independentemente da antiguidade do trabalhador, ultrapassar 12 vezes a retribuição mensal e diuturnidades (ou 240 salários mínimos, se retribuição base e diuturnidades forem superiores a 20 salários mínimos);
- e) O valor da retribuição de base mensal e diuturnidades a considerar para a compensação não pode ultrapassar 20 salários mínimos (actualmente, € 9 700);
- f) O valor diário da retribuição de base e diuturnidades é o que resultar da sua divisão por 30 (*para uma retribuição de €600, 20 dias correspondem a €400*).

Estes novos limites são, assim, aqueles que deverão ser tidos em consideração, no que respeita aos contratos celebrados após 1 de Novembro de 2011, no caso de:

- caducidade do contrato de trabalho a termo
- caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa
- despedimento colectivo
- despedimento por extinção de posto de trabalho
- despedimento por inadaptação
- caducidade do contrato de trabalho temporário
- resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério
- cessação do contrato de trabalho em comissão de serviço.

Nos novos contratos a termo, certo ou incerto, a compensação devida pela caducidade operada pelo empregador deixa de ser a correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante o contrato não exceda ou seja superior a 6 meses, para passar a ser calculada de acordo com as regras supra referidas: 20 dias de retribuição de base + diuturnidades por ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente em caso de fracção do ano...

Exemplo: contrato de 6 meses celebrado após 01.11.2011, retribuição de €900:

compensação = $[(900/30) \times 20 \times 6/12] = \text{€ } 300,00$

contrato de 18 meses celebrado após 01.11.2011, retribuição de €900:

compensação = $[(900/30) \times 20 \times 18/12] = \text{€ } 900,00$

contrato de 6 meses celebrado antes de 01.11.2011, retribuição de €900:

compensação = valor hora x nº de horas de 3 dias x 6 meses =

= $[(900 \times 12) / (52 \times 40)] \times 24 \times 6 = \text{€ } 747,36$

contrato de 18 meses celebrado antes de 01.11.2011, retribuição de €900:

compensação = valor hora x nº de horas de 2 dias x 18 meses =

= $[(900 \times 12) / (52 \times 40)] \times 16 \times 18 = \text{€ } 1.494,72$