

**Newsletter n.º 1**

**Direito do Trabalho**

- 1. REDUÇÃO DAS INDEMNIZAÇÕES/COMPENSAÇÕES EM CASO DE DESPEDIMENTO**
- 2. ESTABELECIMENTO DOS REGIMES JURÍDICOS DO FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO, DO MECANISMO EQUIVALENTE E DO FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO**

1

Com a publicação da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, que procede à alteração do Código do Trabalho e altera a Lei 23/2012, de 25 de Junho referente à redução das indemnizações/compensações em caso de despedimento e da Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação de trabalho (FGCT), tendo ambos os diplomas a sua entrada em vigor em 01 de Outubro de 2013, é fundamental a sua abordagem e explicação.

---

**REDUÇÃO DAS  
INDEMNIZAÇÕES/COMPENSAÇÕES  
EM CASO DE DESPEDIMENTO**

---

Acaba de ser publicada a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, que procede à alteração do Código do Trabalho e altera a Lei 23/2012, de 25 de Junho.

A Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, entra em vigor no dia 1 de Outubro de 2013.

Decorrente desta nova lei, importa salientar o seguinte.

**A. NOVO REGIME**

**REGRA GERAL**

Nos contratos de trabalho sem termo a compensação/indemnização devida aos trabalhadores em caso de despedimento passa a ser a da atribuição de uma compensação correspondente a

**12 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a **18 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

No caso de caducidade do contrato de trabalho a termo incerto o trabalhador tem direito a compensação correspondente a **18 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato e **a 12 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Esta regra geral passa a ser aplicável aos contratos de trabalho celebrados a partir de **1 de Outubro de 2013**.

## B. REGIME TRANSITÓRIO EM CASO DE CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

1. Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 inclusive e até 30 de Setembro de 2013, o

montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efectivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

**2.** O montante total da compensação calculado nos termos do n.º 1. supra, não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

**3.** Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, é calculada do seguinte modo:

**a)** Em relação ao período de duração do contrato até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a **20 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

**b)** Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

**i)** **A 18 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

**ii)** **A 12 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

**iii)** O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

### **C. REGIME TRANSITÓRIO EM CASO DE CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO E DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

**1.** Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, **ou de**

contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, é calculada do seguinte modo:

**a)** Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a **três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração**, ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de mês, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;

**b)** Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 inclusive e

até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a **20 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

**c)** Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

**i)** **A 18 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

**ii)** **A 12 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

**iii)** O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de Outubro de 2013, ainda não

tenha atingido a duração de três anos.

**2.** Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados depois de 1 de Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013, inclusive, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, é calculada do seguinte modo:

**a)** Em relação ao período de duração do contrato até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a **20 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é

calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

**b)** Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

**i)** **A 18 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

**ii)** **A 12 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

**iii)** O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

#### **LIMITES NO REGIME TRANSITÓRIO:**

Quando do cálculo da compensação até 31 de Outubro

de 2012 referentes ao contrato celebrado antes de 01 de Novembro de 2011 ou do cálculo da compensação até 30 de Setembro referentes aos contratos celebrado entre 01 de Novembro de 2011 e 30 de Setembro de 2013 resultar um montante que seja:

**a)** Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, é esse o valor da compensação, não havendo lugar a compensação pelo restante período de duração do contrato;

**b)** Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

---

## **ESTABELECIMENTO DOS REGIMES JURÍDICOS DO FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO, DO MECANISMO EQUIVALENTE E DO FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO**

---

Com o objetivo de financiar, no futuro, as compensações por despedimento, foi publicada a Lei nº 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação de trabalho (FGCT), a qual entra em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

Estes fundos (FCT e FGCT) destinam-se a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.

Assim, as empresas que contratem trabalhadores a partir de 1 de

outubro de 2013, são obrigadas a aderir ao fundo de compensação do trabalho ou ao mecanismo equivalente definido.

Devem igualmente descontar 0,925% da retribuição base e diuturnidades para o FCT e 0,075% para o FGCT, da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido pelo FCT ou pelo ME, que servirão para financiar, no futuro, as compensações por despedimento.

As entregas são pagas 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para o pagamento de contribuições e quotizações à Segurança Social.

Setembro de 2013