



DIREITO DO TRABALHO

REGRAS PARA CÁLCULO DAS COMPENSAÇÕES EMERGENTES DA CESSAÇÃO NÃO ILÍCITA DE CONTRATO DE TRABALHO NAS SEGUINTE SITUAÇÕES PREVISTAS NO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12/02:

- Art. 164.º - Comissão de Serviço;
- Art. 194.º - Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador em caso de transferência definitiva, ocorrendo prejuízo sério;
- Art. 344.º - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, decorrente de declaração do empregador;
- Art. 345.º - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto;
- Art. 359.º - Despedimento colectivo;
- Art. 367.º - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- Art. 373.º - Despedimento por inadaptação

RESENHA EVOLUTIVA

Lei n.º 53/2011, de 14/10

Esta lei entrou em vigor no dia 01/11/2011 – art. 5.º

- manteve o regime das compensações previsto no art. 366.º do Código do Trabalho (C.T.) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades para os contratos em vigor;

- introduziu o art. 366.º-A que passou a fixar a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades para os contratos celebrados a partir da sua entrada em vigor, 01/11/2011 (art. 366.º-A e art. 5.º da Lei).

Vejam-se os art.os 194.º, n.º 5; 344.º, n.º 3; 345.º, n.º 4; 346.º, n.º 6; 347.º, n.º 5; 360.º, n.º 2, f); 372.º; 379; 383.º, c); 384.º, d) e 385.º, d) todos do Código do Trabalho.

DIREITO DO TRABALHO

Esta Lei teve o mérito de fixar o modo de cálculo do salário-dia, nem sempre pacífico, tendo em conta o disposto no art. 271.º do C.T.: art. 366.º-A, n.º 2, c) – o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

Da aplicação dum e doutro modo de cálculo a diferença é substancial. Vejamos o seguinte exemplo para um vencimento mensal de € 1.000,00: aplicando a fórmula de cálculo do valor hora, regra do art. 271.º do C.T. que denominaremos por método A e a nova forma de cálculo que denominaremos por método B.

Exemplo Método A

$$(1.000,00 \times 12) : (52 \times 40) = € 5,76$$

$$€ 5,76 \times 8 \text{ (art. 203.º, n.º 1)} = € 46,08$$

encontramos assim um valor diário de € 46,08

Exemplo Método B

$$€ 1.000,00 : 30 = € 33,33$$

Num contrato de trabalho a termo que tivesse vigorado um ano em que a compensação fosse de 2 dias por cada mês de trabalho, tendo em conta os valores apurados supra, teríamos para o exemplo A:

$$€ 46,08 \times 24 = € 1.105,92$$

enquanto que para o método B teríamos:

$$€ 33,33 \times 24 = € 799,92$$

Lei n.º 3/2012, de 10/01

Ao abrigo da Lei n.º 3/2012, de 10/01, que permitiu a renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, os contratos de trabalho a termo certo podem durar 4 anos e meio.

A esta lei seguiu-se a lei n.º 76/2013, de 07/11, que ao estabelecer novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho celebrados a termo certo, admitiu aumentar a duração dos contratos de trabalho, onde se incluem os já abrangidos pela Lei n.º 3/2012, por mais 12 meses.

Sem prejuízo do que a seguir se passa a expor, para uma melhor aplicação prática, aconselhamos o uso do quadro-síntese respeitante à contratação a termo.

Lei n.º 23/2012, de 25/06

Nesta lei, que procedeu à terceira alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na parte que nos ocupa, impõe-se realçar o seguinte:

1.º É revogado o art. 366.º-A, introduzido pela Lei n.º 53/2011, de 14/10 que determinou o montante da compensação correspondente aos contratos celebrados após 01/11/2011.

2.º O art. 366.º do Código do Trabalho passa a ter a redacção do revogado art. 366.º-A.

DIREITO DO TRABALHO

3.º) Consequentemente os artigos do Código do Trabalho que se referiam ao art. 366.º-A são parcialmente alterados (art.os 194.º, 344.º, 345.º, 346.º, 347.º, 360.º, 372.º, 379.º, 383.º, 384.º e 385.º).

4.º) Como contrapartida da cessação da convivência do art. 366.º com o art. 366.º-A, a Lei em análise, no seu art. 6.º regulamenta a sucessão de regimes dos contratos celebrados antes de 01/11/2011 da forma seguinte:

I – QUANTO AOS CONTRATOS SEM TERMO

a) Nos contratos de trabalho celebrados antes de 01/11/2011, em relação ao período de duração até 31/10/2012, a compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

b) A partir de 01/11/2012 a compensação é a prevista no art. 366.º do C.T. (20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade).

c) Manteve o limite mínimo da compensação em três meses de retribuição base e diuturnidades.

II – QUANTO AOS CONTRATOS A TERMO

a) Nos contratos de trabalho celebrados antes de 01/11/2011, em relação ao período de duração até 31/10/2012 ou da data da renovação extraordinária, caso seja anterior, a compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, conforme os meses tenham durado menos ou mais de seis meses;

b) A partir das datas a que se reporta a alínea anterior (01/11/2012) a compensação é a prevista no art. 366.º do C.T. (20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou seja, 1,67 dia por mês).

Lei n.º 69/2012, de 30/08

Com a Lei n.º 69/2013 a compensação sofre nova alteração, de modo que os anteriores vinte dias passam para doze dias, conforme resulta da nova redacção do art. 366.º do C.T..

Entretanto, esta lei revoga o art. 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25/06 e, em sua substituição cria, através dos seus art.os 5.º e 6.º, um denominado regime transitório a aplicar no caso de contrato sem termo e no caso de contrato de trabalho a termo, que, por se

DIREITO DO TRABALHO

revelar complicado e confuso, bem justifica a elaboração dos quadros-síntese identificados infra.

I – Regime de compensação em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo

A – Contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Novembro de 2011

Na sequência do previsto no art. 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25/06, o legislador dá um salto na compensação que passa de 20 dias para 12 dias, mas cria um valor intermédio de 18 dias, a aplicar em função da duração do respectivo contrato, conforme o mesmo não tenha ou tenha atingido a duração de 3 anos respectivamente, tendo em conta as seguintes datas de referência, a saber:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31/10/2012 a compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou proporcionalmente em caso de fracção.

b) Entre 1 de Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013 – esta Lei entra em vigor a 01/10/2013 –, o montante da compensação corresponde a 20 dias (1,67 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades a calcular de forma proporcional à referência de um

ano.

c) A partir de 1 de Outubro de 2013, a compensação é calculada da seguinte forma:

i. 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (se em 1 de Outubro de 2013 o contrato já tiver durado 3 anos – caso tenha sido celebrado antes de 01/10/2010 – não se aplicam os dezoito dias de referência mas os 12 dias; se os três anos de duração do contrato forem atingidos após 1 de Outubro de 2013, a referência dos 18 dias será aplicada proporcionalmente ao período compreendido entre 01/10/2013 e a data em que o contrato atingir os três anos de duração).

ii. 12 dias (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a partir da data em que se mostrem preenchidos os pressupostos identificados em i): três anos de duração do contrato à data de 01/10/2013 ou, depois desta data, logo que os atinja.

§ Único: A compensação apurada nos termos das alíneas a), b) e c) não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

DIREITO DO TRABALHO

B – Contratos de trabalho celebrados depois de 1 de Novembro de 2011

Como acima se deixou referido, o regime dos 20 dias de compensação foi instituído pela Lei n.º 53/2011, com entrada em vigor no dia 01/11/2011, em relação aos contratos novos, enquanto a Lei em análise entrou em vigor no dia 1 de Outubro de 2013.

Conforme explicitado supra, o legislador pretendeu que do regime dos 20 dias não se passasse abruptamente para o regime dos 12 dias.

Assim, para os contratos de trabalho celebrados depois de 1 Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013, inclusive a compensação prevista no art. 366.º do C.T. na redação dada pela Lei em análise, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato e até 30 de Setembro de 2013 a compensação corresponde a 20 dias (1,67 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou proporcionalmente em caso de fracção.

b) A partir de 1 de Outubro de 2013 está subordinada à seguinte regra:

i. 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (se em Outubro de 2013 o contrato já estiver em vigor, os dezoito dias a título de compen-

sação só serão aplicáveis até à data em que o mesmo perfaça os três anos, aplicando-se neste caso a regra da proporcionalidade).

ii. 12 dias (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade desde que o contrato atinja três anos de duração.

II – Regime de compensação em caso de cessação de contrato de trabalho a termo

Tendo em conta a já descrita evolução da compensação no regime da contratação a termo e considerando quer os prazos previstos para a duração da contratação a termo quer a possibilidade de renovação extraordinária prevista pelas Leis n.º 3/2012, de 10 de Janeiro e n.º 76/2013, de 7 de Novembro, a compensação prevista no n.º 2 do art. 344.º, no n.º 4 do art. 345.º e no n.º 6 do art. 366.º do C.T. é calculada do seguinte modo:

I. Partindo do pressuposto que o contrato foi celebrado em data anterior a 1 de Novembro de 2011.

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, corresponde a três ou dois dias de retribuição

DIREITO DO TRABALHO

base e diuturnidades por cada mês de duração, ou proporcionalmente em caso de fracção de mês, consoante a duração do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente.

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 e até 30 de Setembro de 2013, a compensação corresponde a 20 dias (1,67 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período de trabalho efectivamente prestado.

c) A partir de 1 de Outubro de 2013, seguindo o mesmo princípio referido para a contratação sem termo, temos:

i. 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (se em 01/10/2013 o contrato já tiver durado três anos – caso tenha sido celebrado antes de 01/10/2010 não se aplicam os dezoito dias de referência mas 12 dias; se os três anos de duração do contrato forem atingidos depois de 01/10/2013, a referência dos dezoito dias será aplicada proporcionalmente ao período compreendido entre 01/10/2013 e a data em que o contrato atingiu os três anos de duração).

ii. 12 dias (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a partir da data em que se

achem preenchidos os pressupostos identificados em i.): três anos de duração do contrato à data de 01/10/2013 ou depois desta data, logo que os atinja.

II. Partindo do pressuposto que o contrato foi celebrado depois de 1 de Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013, inclusive:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de Setembro de 2013, a compensação corresponde a 20 dias (1,67 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período de trabalho efectivamente prestado.

b) A partir de 1 de Outubro de 2013, inclusive, dentro do já referido acima, temos:

i. A 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (se à data de 01/10/2013 o contrato já tiver durado por exemplo seis meses, os 18 dias só se aplicam até atingir os três anos; se o contrato só tiver o seu início a partir de 01/10/2013, a regra dos 18 dias aplica-se a toda a vigência do contrato até atingir os três anos de duração).

ii. A partir dos três anos de duração do contrato, quando for admissível ultrapassar

DIREITO DO TRABALHO

esta duração (contratos de trabalho a termo incerto e nos contratos de trabalho a termo sujeitos a renovação extraordinária) a compensação passa a ser de 12 dias (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos termos subsequentes.

III. Partindo do pressuposto que o contrato é celebrado a partir de 01/10/2013:

a) No que respeita ao contrato de trabalho a termo certo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – n.º 2 do art. 344.º, a conjugar com o n.º 1 do art. 148.º, ambos do C.T.

b) No que respeita ao contrato de trabalho a termo incerto – n.º 1 do art. 148.º do C.T.:

i. A 18 dias (1,5 dia/mês) 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 (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Reportando-nos à data da publicação deste trabalho para efeito do cálculo da compensação devida, podem verificar-se as situações que passamos a identificar nos quadros abaixo, tendo em conta a data de início do contrato e as fases da evolução da compensação respectiva, em consonância com o acima referido.

DIREITO DO TRABALHO

CONTRATAÇÃO SEM TERMO

Data de admissão	Compensação correspondente			
Anterior a 30/09/2010	1.ª fase – 1 mês/ano desde a admissão até 31/10/2012	2.ª fase – 20 dias/ano de 01/11/2012 a 30/09/2013	3.ª fase – 12 dias/ano após 01/10/2013	
Depois de 01/10/2010 e até 01/11/2011	1.ª fase – 1 mês/ano desde a admissão até 31/10/2012	2.ª fase – 20 dias/ano de 01/11/2012 a 30/09/2013	3.ª fase – 18 dias/ano de 01/10/2013 até completar os três anos de duração do contrato	4.ª fase – 12 dias/ano após completar os três anos de duração do contrato
Entre 01/11/2011 e 30/09/2013	1.ª fase – 20 dias/ano desde o início do contrato até 30/09/2013	2.ª fase – 18 dias/ano entre 01/10/2013 e a data em que o contrato atinja os três anos de duração	3.ª fase – 12 dias/ano após o contrato atingir os três anos de duração	
De 01/10/2013 em diante	Entra no regime da compensação de 12 dias/ano			

DIREITO DO TRABALHO

Exemplo I

Trabalhador admitido em 01/01/2010 com contrato a cessar em 31/10/2015, com uma retribuição de € 1.200,00 mensais temos:

1.^a fase: de 01/01/2010 a 31/10/2012 – 2 anos e 10 meses
 $(€ 1.200,00 \times 2 + € 1.200,00 \times 10/12 = € 2.400,00 + € 1.000,00 = € 3.400,00)$

2.^a fase: de 01/11/2012 a 30/09/2013 – 11 meses
 $20/12 \times 11 = 18,37 \text{ dias/mês}$
 $€ 1.200,00 : 30 = € 40,00$
 $(18,37 \times € 40,00 = € 734,80)$

3.^a fase: após 01/10/2013 – 25 meses como 12 dias/ano corresponde a 1 dia/mês temos
 $€ 1.200,00 : 30 \times 25 = € 1.000,00$

Somando a compensação referente às três fases temos $(€ 3.400,00 + € 734,80 + € 1.000,00) = € 5.134,80$

Exemplo II

Trabalhador admitido em 01/10/2011 com contrato a cessar em 31/10/2015, com a retribuição de € 1.200,00 mensais temos:

1.^a fase: de 01/10/2011 a 31/10/2012 – 1 ano e 1 mês
 $(€ 1.200,00 + € 1.200,00 \times 1/12 = € 1.300,00)$

2.^a fase: de 01/11/2012 a 30/09/2013 – 11 meses
 $20/12 \times 11 = 18,37 \text{ dias/mês}$
 $€ 1.200,00 : 30 = € 40,00$
 $(18,37 \times € 40,00 = € 734,80)$

3.^a fase: de 01/10/2013 a 30/09/2014 (data em que atingiu os três anos) – 1 ano
 $(12 \times € 40,00 = € 480,00)$

4.^a fase: de 01/10/2014 a 31/10/2015 – 1 ano e 1 mês
 $(€ 1.200,00 : 30 \times 13 = € 520,00)$

Somando a compensação referente às quatro fases temos $(€ 1.300,00 + € 734,80 + € 480,00 + € 520,00) = € 3.274,80$

DIREITO DO TRABALHO

Exemplo III

Trabalhador admitido em 01/01/2012 com contrato a cessar em 31/10/2015, com a retribuição mensal de € 1.200,00

1.^a fase: de 01/01/2012 a 30/09/2013 – 1 ano e 9 meses = 21 meses
(€ 40,00 x 1,67 x 21 = € 1.402,80)

2.^a fase: de 01/10/2013 a 31/12/2014 (data em que atingiu os três anos) – 1 ano e 3 meses
(€ 40,00 x 1,5 x 15 = € 900,00)

3.^a fase: de 01/01/2015 a 31/10/2015 – 10 meses
(€ 1.200,00 : 30 x 10 = € 400,00)

Somando a compensação referente às três fases temos (€ 1.402,80 + € 900,00 + € 400,00)
= € 2.702,80

DIREITO DO TRABALHO

CONTRATAÇÃO A TERMO

Data de admissão	Compensação correspondente (contempla em simultâneo renovações extraordinárias de contratos a termo certo e contratos a termo incerto)			
Até 01/10/2010	1. ^a fase – 2 dias/mês desde a admissão até 31/10/2012	2. ^a fase – 20 dias/ano de 01/11/2012 a 30/09/2013	3. ^a fase – 12 dias/ano após 01/10/2013	
Após 01/10/2010 e até 31/10/2011	1. ^a fase – 2 dias/ano desde a admissão até 31/10/2012	2. ^a fase – 20 dias/ano de 01/11/2012 a 30/09/2013	3. ^a fase – 18 dias/ano de 01/10/2013 até o contrato atingir os três anos de duração	4. ^a fase – 12 dias/ano após três anos de duração do contrato
Entre 01/11/2011 e 30/09/2013	1. ^a fase – 20 dias/ano desde 01/11/2011 a 30/09/2013	2. ^a fase – 18 dias/ano de 01/10/2013 até completar três anos de duração	3. ^a fase – 12 dias/ano após completar três anos de duração do contrato	
Após 01/10/2013	Nos contratos de trabalho a termo certo – 18 dias/ano (n.º 2 do art. 344.º do C.T.)			
Após 01/10/2013	Nos contratos de trabalho a termo incerto – 18 dias/ano (n.º 4 do art. 345.º do C.T.) 12 dias/ano			
	1. ^a fase – 18 dias/ano nos três primeiros anos de duração do contrato	2. ^a fase – 12 dias/ano após três anos de duração do contrato		

DIREITO DO TRABALHO

Exemplo I

Trabalhador admitido em 01/09/2010 com contrato a cessar em 31/12/2015, com uma retribuição mensal de € 1.200,00 temos:

1.^a fase: de 01/09/2010 a 31/10/2012 – 26 meses
(€ 1.200,00 : 30 x 2 x 26 = € 2.080,00)

2.^a fase: de 01/11/2012 a 30/09/2013 – 11 meses
(€ 1.200,00 : 30 x 1,67 x 11 = € 734,80)

3.^a fase: de 01/10/2013 em diante por já ter atingido os três anos – 27 meses
a 1 dia/mês, temos € 40,00 x 27 = € 1.080,00

Somando a compensação referente às três fases temos (€ 2.080,00 + € 734,80 + € 1.080,00) = € 3.894,80

Exemplo II

Trabalhador admitido em 01/09/2011 com contrato a cessar em 31/12/2015, com a retribuição mensal de € 1.200,00:

1.^a fase: de 01/09/2011 a 31/10/2012 – 1 ano e 2 meses
(€ 40,00 x 2 x 14 = € 1.120,00)

2.^a fase: de 01/11/2012 a 30/09/2013 – 11 meses
(€ 1.200,00 : 30 x 1,67 x 11 = € 734,80)

3.^a fase: de 01/10/2013 a 31/08/2013 (data em que atinge os três anos) – 11 meses
(€ 40,00 x 1,5 x 11 = € 660,00)

4.^a fase: de 01/09/2013 a 31/12/2015 – 28 meses
(€ 40,00 x 28 = € 1.120,00)

Somando a compensação referente às quatro fases temos (€ 1.120,00 + € 734,80 + € 660,00 + € 1.120,00) = € 3.634,80

DIREITO DO TRABALHO

Exemplo III

Trabalhador admitido em 01/09/2012 com contrato a cessar em 31/12/2015, com uma retribuição mensal de € 1.200,00

1.^a fase: de 01/09/2012 a 30/09/2013 – 13 meses
(€ 40,00 x 1,67 x 13 = € 868,40)

2.^a fase: de 01/10/2013 a 31/08/2015 (data em que atinge os três anos) – 23 meses
(€ 40,00 x 1,5 x 23 = € 1.380,00)

3.^a fase: de 01/09/2015 a 31/12/2015 – 4 meses
(€ 40,00 x 4 = € 160,00)

Somando a compensação referente às três fases temos (€ 868,40 + € 1.380,00 + € 160,00) = € 2.408,40

Messias Carvalho

Advogado Especialista em Direito do Trabalho

Esta Newsletter contém informações de carácter geral e abstracto, não substituindo a assistência jurídica necessária à resolução de casos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos e informações adicionais sobre este assunto, contacte-nos através do email geral@mcsc.pt.



Rua de Vilar, n.º 235 – 6.º Esquerdo
(Edifício Scala), 4050 – 626 Porto

Telef.: 22 607 607 0
Fax: 22 607 607 9
email: geral@mcsc.pt

WWW.MCSC.PT