

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Nos últimos dias, foram publicados três diplomas com efeitos significativos nas relações de trabalho – a Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, que visa combater as “falsas” prestações de serviços; a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, que altera o valor das compensações devidas pela cessação do contrato de trabalho; a Lei n.º 70/2013, da mesma data, que institui fundos compensatórios do trabalho.

FALSAS PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS

A Lei n.º 63/2013 reforça os poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e do Ministério Público no combate às falsas prestações de serviços. Sempre que verifique indícios desta realidade, a ACT notifica o empregador para, em dez dias, fazer prova de que reconhece o trabalhador como tal, desde a data do início do trabalho, sob pena de participação aos serviços do Ministério Público da área de residência do trabalhador. Estes serviços dispõem então de 20 dias para promover acção judicial destinada a reconhecer a existência de contrato de trabalho, para a qual se prevê agora processo especial, de natureza urgente.

COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO

A Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, veio estabelecer novo critério de cálculo da compensação devida por determinadas modalidades de cessação do contrato de trabalho, basicamente diminuindo-a para 12 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade adquirida a partir de 1 de Outubro de 2013. A fracção de ano continua a ser calculada proporcionalmente.

Mantém-se a regra de cálculo do valor diário da retribuição base e diuturnidades, para o que o respectivo montante mensal não pode ser superior a 20 vezes o chamado “salário mínimo nacional”, bem como a limitação do valor compensatório a 12 vezes o montante mensal da retribuição base e diuturnidades.

O novo regime tem por objecto a compensação devida quando o contrato cesse por despedimento colectivo, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação. De fora fica, por isso, a indemnização ao trabalhador despedido ilicitamente ou àquele que resolve o contrato com justa causa, excepto quando o faça por alteração do respectivo local de trabalho.

Tal como aconteceu com as recentes intervenções legislativas na matéria, a Lei n.º 69/2013 salvaguarda os efeitos da antiguidade adquirida até 30 de Setembro de 2013, o que obriga a aplicar vários regimes para determinar a compensação devida pela cessação dos contratos de trabalho mais antigos. Assim:

Contrato anterior a 1 de Novembro de 2011:

- até 31 de Outubro de 2012: compensação igual a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- entre 1 de Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013: compensação igual a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;



TRABALHO
E
SEGURANÇA
SOCIAL

A partir de 1 de Outubro de 2013, a compensação pela cessação de contrato é igual a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

- a partir de 1 de Outubro de 2013: compensação igual a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Neste caso, quando a compensação devida pela antiguidade adquirida até 31 de Outubro de 2012 for superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, o tempo de serviço posterior não confere direito a acréscimo compensatório. O mesmo sucede se aquele limite for atingido por efeito do cômputo adicional da antiguidade adquirida entre 1 de Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013, caso em que o tempo de serviço posterior a esta última data não confere direito a acréscimo compensatório.

Contrato posterior a 1 de Novembro de 2011 e anteriores a 1 de Outubro de 2013:

- entre 1 de Novembro de 2011 e 30 de Setembro de 2013: compensação igual a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- a partir de 1 de Outubro de 2013: compensação igual a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Neste caso, quando a compensação devida pela antiguidade adquirida até 30 de Setembro de 2013 for superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, o tempo de serviço posterior não confere direito a acréscimo compensatório.

Em todas as situações descritas, sempre que:

- o valor compensatório anual seja inferior a 30 dias de retribuição base e diuturnidades, o valor das prestações a considerar para cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes o chamado “salário mínimo nacional”;
- da aplicação cumulativa dos diversos critérios resulte compensação inferior a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, o montante total da compensação não pode ser superior àquele valor;
- em 1 de Outubro de 2013, o contrato de trabalho ainda não tenha atingido três anos de duração, o período decorrido entre aquela data e o termo dos três primeiros anos de duração do contrato confere direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano;
- a antiguidade seja inferior a um ano completo, a compensação é calculada proporcionalmente.

COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DE CONTRATO A TERMO OU DE TRABALHO TEMPORÁRIO

A compensação por caducidade de contrato de trabalho a termo ou contrato de trabalho temporário também foi diminuída, correspondendo agora a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade, nos três primeiros anos de duração do contrato, baixando para 12 dias nos anos subsequentes.

O legislador quis igualmente proteger os efeitos da vigência até 30 de Setembro de 2013 dos contratos já celebrados, o que obriga a aplicar vários regimes para determinar a respectiva compensação por caducidade. Assim:

Contrato celebrado antes de 1 de Novembro de 2011:

- até 31 de Outubro de 2012 ou até data, se anterior, da renovação extraordinária de contrato a termo: compensação igual a dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato;
- entre 1 de Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013: compensação igual a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- a partir de 1 de Outubro de 2013: compensação igual a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Sempre que, em 1 de Outubro de 2013, o contrato ainda não tenha atingido 3 anos de duração, a compensação é de 18 dias por cada ano decorrido entre aquela data e o final do 3.º ano de vigência do contrato

Neste caso, sempre que a compensação devida pela duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 for superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes o valor do chamado “salário mínimo nacional”, a duração subsequente do contrato não confere direito a acréscimo compensatório. O mesmo sucede se aquele limite for atingido por efeito do cômputo adicional da duração do contrato entre 1 de Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013, caso em que o tempo de serviço posterior a esta última data não confere direito a acréscimo compensatório.

Contrato celebrado entre 1 de Novembro de 2011 e 30 de Setembro de 2013:

- até 30 de Setembro de 2013: compensação igual a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- a partir de 1 de Outubro de 2013: compensação igual a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Neste caso, sempre que a compensação devida pela duração do contrato até 30 de Setembro de 2013 for superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes o valor do chamado “salário mínimo nacional”, o tempo de serviço posterior não confere direito a acréscimo compensatório.

Em todas as situações descritas, sempre que:

- o valor compensatório seja inferior a 30 dias de retribuição base e diuturnidades, o valor das prestações a considerar para o cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes o chamado “salário mínimo nacional”;
- da aplicação cumulativa dos diversos critérios resulte compensação inferior a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, o montante total da compensação não pode ser superior àquele valor;
- em 1 de Outubro de 2013, o contrato de trabalho ainda não tenha atingido três anos de duração, o período decorrido entre aquela data e o termo dos três primeiros anos de duração do contrato confere direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

A fracção de ano de duração do contrato determina o cálculo proporcional da compensação por caducidade.

FUNDOS COMPENSATÓRIOS

A Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto, instituiu o fundo de compensação do trabalho, o mecanismo equivalente e o fundo de garantia de compensação do trabalho.

As obrigações que daí resultam para o empregador apenas se aplicam, porém, quanto aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013.

O fundo de compensação do trabalho e o fundo de garantia de compensação do trabalho destinam-se a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento de metade da compensação devida pela cessação de contrato de trabalho, quando este termina por despedimento colectivo, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação, bem como a resultante da caducidade do contrato a termo, quando promovida pelo empregador.

O fundo de compensação do trabalho reembolsa o empregador, a requerimento deste, do saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador cujo contrato cesse, por qualquer causa. Se a causa de cessação do contrato de trabalho não conferir direito a compensação, o montante daquele saldo reverte para o empregador. Caso contrário, parece que este valor deve ser entregue pelo empregador ao trabalhador, até ao limite do montante da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

As contribuições para os fundos apenas são devidas relativamente a trabalhadores admitidos a partir de 1 de Outubro de 2013

O fundo de garantia de compensação do trabalho paga ao trabalhador, a solicitação deste, até metade do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, caso o empregador não o faça. Este fundo não responde por qualquer valor se o empregador já tiver pago ao trabalhador pelo menos metade da compensação legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho.

A adesão do empregador a ambos os fundos é obrigatória, mas o fundo de compensação do trabalho pode ser substituído por mecanismo equivalente, que ofereça ao trabalhador garantia idêntica.

A adesão concretiza-se pela celebração do primeiro contrato de trabalho e consequente comunicação de admissão do trabalhador ao fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente. A subsequente admissão de novos trabalhadores obriga a comunicações correspondentes, a fazer até à data do início da execução dos contratos de trabalho.

Após a adesão, o empregador deve proceder a entregas mensais, no valor de 0,925% para o fundo de compensação do trabalho e de 0,075% para o fundo de garantia de compensação do trabalho, em ambos os casos calculadas sobre o montante da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido (isto é, contratado a partir de 1 de Outubro de 2013).

Por aplicação do próprio Código do Trabalho, o empregador está obrigado a dar a conhecer ao trabalhador, aquando da celebração do contrato de trabalho, a identificação do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho. Comunicação idêntica, agora relativa à adesão do empregador àqueles, deve ser feita à ACT.

Contacto

Luís Miguel Monteiro | lmonteiro@mlgts.pt



MLGTS LEGAL CIRCLE
INTERNATIONALITIES WITH THE PORTUGUESE-SPEAKING WORLD

Procurando responder às necessidades crescentes dos seus clientes um pouco por todo o mundo, nomeadamente nos países de expressão portuguesa, a MORAIS LEITÃO, GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA estabeleceu parcerias institucionais com sociedades de advogados líderes de mercado em Angola, Macau e Moçambique.

MORAIS LEITÃO, GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA

ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE
ADVOGADOS

LISBOA

Rua Castilho, 165
1070-050 Lisboa
Tel.: (+351) 213 817 400
Fax: (+351) 213 817 499
mlgtslisboa@mlgts.pt

Luanda, Angola (em parceria)
Angola Legal Circle Advogados

PORTO

Av. da Boavista, 3265 - 5.2
Edifício Oceanvs – 4100-137 Porto
Tel.: (+351) 226 166 950
Fax: (+351) 226 163 810
mlgtsporto@mlgts.pt

Maputo, Moçambique (em parceria)
Mozambique Legal Circle Advogados

MADEIRA

Avenida Arriaga, Edifício Marina Club, 73, 1º
Sala 113 – 9000-060 Funchal
Tel.: (+351) 291 200 040
Fax: (+351) 291 200 049
mlgtsmadeira@mlgts.pt

Macau, Macau (em parceria)
MdME | Lawyers | Private Notary

www.mlgts.pt

Member

LexMundi
World Ready