

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 67/2012

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho (9ª Circular)
Contrato a Termo, certo e incerto - Compensação

Grandes alterações, no que respeita á compensação a pagar pelo Empregador, no caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto. Como se sabe,

E continua na mesma, segundo o nº1, artº344, CT,

“1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador o trabalhador comunique á outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou 18 dias antes de o prazo expirar”.

e, como toda a gente sabe, nessas circunstâncias, o Trabalhador tinha direito a receber uma compensação, que seria, nos termos do nº2, artº344,

→ de três dias, por cada mês de duração do contrato, no caso de o mesmo não exceder os 6 meses; e,

→ de dois dias, se fosse superior a 6 meses. Ora,

Acontece que este nº2, do artº344, CT, foi alterado pela Lei nº23/2012, que vimos dando conhecimento e que alterou mais de 64 artigos do Código Trabalho. Um deles é este nº2, artº344, e que passa agora a dizer:

“2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a **termo certo** decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito á compensação prevista no artigo 366.”

e, no que refere aos contratos de trabalho a termo incerto,

Cuja caducidade e compensação está regulada no artº345, CT também o nº4, que diz respeito á compensação, foi alterado, e agora também diz:

“4- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito á compensação prevista no artigo 366.”

Estas alterações alteram o valor das compensações, e muito, comos e vai ver. Mas,

Antes, vejamos o que diz o artº366, CT. Este artigo foi quase totalmente alterado com a Lei nº23/2012, exceptuando o título e um número. O título continua a ser:

“Compensação por despedimento colectivo”

e, quanto aos seus 7 números, interessa-nos apenas, para já, o nº1:

“1- Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”.

Mas, ATENÇÃO, temos de ter em consideração agora o nº2 e nº3, do artº6, da Lei nº23/2012, que vem regular, no tempo, como se faz a compensação. Comos e trata de regulamentação extensa, vai em Anexo, incluindo-se também o nº5, deste artº6, --- Doc. Único.

Ora, como se pode vêr, até 31 Outubro 2012, a compensação continua a ser a mesma; 2 ou 3 dias, mês de duração do contrato, conforme tenha durado o mesmo mais ou menos de 6 meses. Mas,

A partir daquela data, já se aplica o tal artº366, que agora, com a Lei nº23/2012, também foi na quase totalidade alterado, e de que maneira: só se salvou o antigo nº4, deste artigo. Só que,

Dizendo o nº1, desse artº366, Código, que

“1- Em caso de despedimento colectivo (claro, no caso caducidade do contrato a termo) o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”.

terá de se ter em atenção que o nº3, do artº7, da Lei nº23/2012, --- e que reproduzimos em anexo ---, apresenta em que termo é feito o referido cálculo. Portanto,

É forçoso ter em atenção o procedimento imposto neste nº2 e nº3, do artº7, da Lei nº23/2012. Mais uma vez,

E em matéria tão delicada, como é o pagamento da compensação por caducidade do contrato a título resolutivo (a termo, certo ou incerto), a situação não está muito clara, para o vulgar das pessoas. Contudo,

Como é novo esquema de pagamento da compensação só se virá a aplicar a partir de 1 Novembro de 2012; e, até lá ainda se lembram de alterar o esquema agora apresentado, não perca o Empregador, agora, tempo com isto. Como se pode vêr,

Até porque o valor da compensação, na m/ opinião, vai baixar a partir daquela data.

Por fim, repare que continua a ser contra-ordenação grave, agora, o disposto no nº2, deste artº344, Código., --- que está reproduzido no verso. O mesmo se diga para a caducidade do contrato a termo incerto, aqui com a manutenção do nº5, do artº345, Código Trabalho.

Julho 2012
Vai com ANEXO

Carlos F. Santos Cunha

Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho

Artigo 6

1 - ...

2— Em caso de caducidade 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, 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 ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, 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, 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 da data referida na alínea anterior, o montante da compensação corresponde ao previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho.

3— Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) dos números anteriores:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

4 - ...

5— Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, constitui contra-ordenação grave o pagamento de compensação de valor inferior ao resultante do disposto neste artigo.