

# MEET THE LAW

## PROPOSTA DE LEI N.º 2/XII/1.<sup>a</sup>

### PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

18 de Agosto de 2011

#### Novidade|

Introdução de limites aos valores da compensação e indemnização devidas ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho.

#### VIGÊNCIA

Aplicável aos contratos a celebrar após a data da entrada em vigor do novo diploma:

- Contratos de trabalho, com ou sem termo;
- Contratos de comissão de serviço - no caso da relação laboral terminar, por iniciativa do trabalhador ou do empregador (excepto se se tratar de um despedimento por justa causa);
- Resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério;
- Caducidade do contrato de trabalho temporário;
- 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.

Redução do valor das compensações de 30 para 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

De acordo com o previsto no preâmbulo do diploma legal *supra*, os 20 dias mencionados no parágrafo anterior serão suportados 10 pelo empregador e 10 dias por um fundo, de base empresarial, financiado pelos empregadores<sup>[1]</sup>.

Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

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

## MEET THE LAW | PROPOSTA DE LEI N.º 2/XII/1.ª

A compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, com um limite máximo de 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida.

O empregador passa a estar obrigado a vincular-se a um fundo de compensação, de base empresarial, e a contribuir para o seu financiamento, nos termos de legislação própria.

Elimina-se igualmente a previsão legal de que a compensação, nas referidas situações de cessação do contrato de trabalho, não pode ser inferior a 3 meses de retribuição.

---

[i] Até à entrada em vigor da legislação que regule o fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho, o empregador será responsável pelo pagamento integral da compensação / indemnização.

---

### OUTRAS NOVIDADES

#### Dever de Informação

A entidade empregadora, passa a estar obrigada a informar o trabalhador acerca da identificação do fundo de compensação pela cessação do contrato de trabalho a que se encontram vinculadas.

#### Dever do Empregador

Sempre que celebre contratos de trabalho, o empregador tem de comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral (ACT) a vinculação a fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho.

#### Contrato de Trabalho Temporário

- Novo requisito na forma e conteúdo - o contrato de trabalho temporário deve conter, em anexo, documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho, sem o qual o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo, por cessação do respectivo contrato.
  - Para além das situações actualmente previstas no CT, a empresa de trabalho temporário pode ainda ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até 2 anos em caso de reincidência na prática da seguinte infracção - Não vinculação a fundo de compensação pela cessação do contrato de trabalho ou não cumprimento da respectiva obrigação de financiamento, nos casos legalmente exigíveis.
-

## **MEET THE LAW | PROPOSTA DE LEI N.º 2/XII/1.ª**

**Para informação adicional, por favor contacte:**

Susana Afonso Costa | Sócia

Este *Meet the Law* não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Rui Pena, Arnaut & Associados, Sociedade de Advogados, RL. Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos.

Telefone + 351 21 095 81 00 | Fax + 351 21 095 81 55  
RPA | Rua Sousa Martins, 10 | Lisboa | Portugal