



## Alterações ao Código do Trabalho

### Compensações e Indemnizações

#### Em vigor

No dia 14 de Outubro de 2011 foram publicadas, em Diário da República, um conjunto de alterações ao Código do Trabalho que visam, essencialmente, *reduzir os montantes das indemnizações* a que os trabalhadores têm direito por cessação do contrato.

De forma a melhor explicarmos estas alterações, iremos, em primeiro lugar, referir as "regras base" a aplicar na determinação dos montantes das indemnizações, apresentando-se, logo de seguida, vários casos práticos que demonstram a aplicação destas regras a situações do dia-a-dia das empresas.

#### Regras base

Todos os trabalhadores, que sejam contratados após o dia 1 de Novembro de 2011, e que venham, por qualquer motivo, a cessar os respectivos contratos de trabalho, *passam a estar sujeitos a um regime de indemnizações diferente*.

► **Aplicabilidade e cálculos:** A nova lei aplica-se aos vários tipos de despedimento, tais como:

**1)** Por cessação/caducidade dos contratos a termo certo ou incerto; **(2)** despedimentos colectivos; **(3)** por extinção do posto de trabalho; **(4)** por morte do empregador; **(5)** por extinção/dissolução da empresa, etc.

Nestas situações, o montante da indemnização a atribuir é *calculado de acordo com as seguintes regras:*

- Os trabalhadores terão, em caso de cessação do respectivo contrato de trabalho, apenas 20 dias de indemnização por cada ano de trabalho (em oposição ao actual 1 mês completo de trabalho);
- O montante do salário base (para efeitos de cálculo dos 20 dias de indemnização) não pode ser superior a 20 vezes o valor do salário mínimo nacional (ou seja, actualmente, €485 x 20 = €9.700);
- O montante máximo da indemnização não pode ser superior a 12 vezes o salário mensal do trabalhador ou, quando se aplique o limite dos €9.700, não pode exceder 240 vezes o valor do salário mínimo nacional (ou seja, actualmente, €485 x 240 = €116.400).

► **Parcial:** Em caso de fracção de ano, o montante da indemnização é calculado proporcionalmente.

Para melhor percebermos a mecânica do novo regime,

observemos os seguintes exemplos práticos:

► **1º caso:** Um trabalhador, auferindo €1.000 de retribuição, foi contratado em 1/11/2011 e é despedido em 1/11/2020. A indemnização é de €5.999,94.

$$\begin{aligned} & \text{€1.000} / 30 \times 20 = \text{€666,66} \\ & \text{€666,66} \times 9 \text{ anos de trabalho} = \text{€5.999,94} \end{aligned}$$

► **2º caso:** Um trabalhador foi contratado a termo certo por 6 meses, em 1/11/2011, com um salário de €500. Neste caso, a caducidade é de €166,66:

$$\begin{aligned} & \text{€500} / 30 \times 20 = \text{€333,33} \\ & \text{€333,33} \times 50\% \text{ (meio ano de trabalho)} = \text{€166,66} \end{aligned}$$

► **3º caso:** O director de uma empresa foi contratado em 1/12/2011 e demitido em 1/12/2015. O seu salário base era de €10.000. O cálculo da indemnização é efectuado do seguinte modo:

$$\begin{aligned} & \text{€9.700 (valor máximo possível)} / 30 \times 20 = \text{€6.466,66} \\ & \text{€6.466,66} \times 4 \text{ anos} = \text{€25.866,64} \end{aligned}$$

► **4º caso:** Um trabalhador, com um salário de €1.000 por mês, é contratado em 1/11/2011 e despedido em 1/11/2031. Este trabalhador teria direito a receber:

$$\begin{aligned} & \text{€1.000} / 30 \times 20 = \text{€666,66} \\ & \text{€666,66} \times 20 = \text{€13.332,20} \end{aligned}$$

Contudo, como €13.332,20 é superior a 12 vezes o salário base (12 x €1.000 = €12.000), só lhe serão atribuídos estes €12.000.

#### Vai-se alterar mais!

Salientamos que o Governo está já a preparar legislação, para que estas novas fórmulas de cálculo *venham a ser aplicadas a todos os trabalhadores* (mesmo os que tenham sido contratados antes de Novembro de 2011). Naturalmente, daremos conta dessas alterações, logo que as mesmas sejam publicadas.

**Base legal:** Lei n.º 53/2011 de 14/10.

*Para além da indemnização/compensação baixar para 20 dias por cada ano de serviço, também existem limites máximos (12 meses ou 240 salários mínimos nacionais).*