

O NOVO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Helena Salazar*

Sumário: 1. Novo sistema de compensação aplicável a diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho; 2. Aplicação a novos contratos de trabalho; 3. Critério de cálculo e limites máximos da compensação para novos contratos; 3.1 Critério de cálculo da compensação para novos contratos; 3.2 Limites máximos da compensação para novos contratos; 4. Pagamento da compensação pela cessação do contrato de trabalho para novos contratos; 4.1 Responsabilidade do empregador pelo pagamento da compensação pela cessação do contrato de trabalho; 4.2 Responsabilidade do fundo pelo pagamento da compensação pela cessação do contrato de trabalho; 5. Presunção de aceitação do despedimento pelo recebimento da compensação; 6. Âmbito de aplicação do novo critério da compensação para novos contratos de trabalho; 6.1 Outros casos de cessação de novos contratos de trabalho sujeitos ao novo regime da compensação; 6.2 Cessação por caducidade dos contratos a termo certo e incerto; 6.3 Cessação por caducidade nos casos de morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento da empresa, insolvência e recuperação de empresa; 6.4 Cessação do contrato de trabalho por efeito da extinção da comissão de serviço; 6.5 A cessação do contrato de trabalho por transferência definitiva de local de trabalho; 7. Deveres de informação do empregador relativos ao novo sistema de compensação pela cessação do contrato de trabalho; Conclusões; Bibliografia

* Advogada. Mestre em Direito. Docente de Direito do Trabalho e da Empresa no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

Na sequência das obrigações assumidas pelo governo português durante o ano de 2011, quer em sede de Concertação Social¹, quer com a assinatura do Memorando de Políticas Económicas e Financeiras², encontram-se programadas diversas alterações à legislação laboral que ocorrerão especialmente durante o ano em curso e no próximo ano.

O estado assumiu que durante o ano de 2011 procederia a diversas alterações à lei laboral de forma a melhorar a competitividade das empresas, criar emprego, flexibilizar o mercado de trabalho, comprometendo-se em particular a rever as normas relativas às compensações por cessação dos contratos de trabalho por tempo indeterminado e dos contratos a termo, no sentido de reduzir o seu valor³, diminuindo dessa forma os custos associados à cessação do contrato de trabalho.

É neste quadro de aumento da competitividade das empresas, que surge a Proposta de Lei n.º 2/XII⁴, onde se apontam algumas alterações ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

À Proposta de Lei seguiu-se a Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro, que mantendo-se inalterada em relação à referida proposta, se apresenta organizada em cinco artigos.⁵ O artigo 1.º procede à alteração dos artigos 106.º, 127.º, 164.º, 177.º, 180.º, 190.º, 192.º, 194.º, 344.º, 345.º, 346.º, 347.º, 360.º, 372.º, 379.º, 383.º, 384.º e 385.º do Código do Trabalho. No artigo 2.º adita-se o artigo 366.º-A, que constitui o centro da alteração legislativa ao introduzir a nova fórmula de cálculo e respectivos limites aplicáveis ao cálculo da compensação relativa a diversas

¹ Em 22 de Março de 2011 foi ajustado pelo Conselho Económico e Social, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, o Acordo Tripartido para a Competitividade e o Emprego, no qual se fixaram diversos objectivos com vista a melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, em especial, através da dinamização da negociação colectiva e da diminuição dos custos de reestruturação empresarial, em que se evidencia a redução do montante das compensações.

² No Memorando assinado em 17 de Maio de 2011, o estado português assumiu perante a união europeia, o fundo monetário internacional e o banco central europeu uma série de obrigações relativas ao mercado de trabalho em que se propõe melhorar a competitividade através de reformas estruturais, em especial ao nível do mercado de trabalho.

³ Como resulta da exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 2/XII.

⁴ A proposta foi aprovada pela Assembleia da República no dia 9 de Setembro de 2011 e publicada no Diário da Assembleia da República em 16 de Setembro.

⁵ São alterados 18 artigos do Código do Trabalho, o que acontece por força no novo critério de cálculo da compensação pela cessação do contrato de trabalho, introduzido pelo artigo 366.º-A.

modalidades de cessação do contrato de trabalho. Por sua vez no artigo 3.º trata-se da matéria relativa à aplicação da lei no tempo, ao passo que nos artigos 4.º e 5.º são fixadas as regras relativas ao direito transitório e à entrada em vigor da lei.

Analisaremos de seguida as alterações propostas.

1. NOVO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO APLICÁVEL A DIVERSAS MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A principal alteração ao Código do Trabalho propugnada pela Proposta e consagrada na Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, resulta sem dúvida do aditamento do artigo 366.º-A, que sob a epígrafe “compensação para novos contratos de trabalho” se aplica a diversos institutos dentro do Código, em especial sempre que esteja em causa a cessação do contrato de trabalho por causas objectivas⁶.

O artigo 366.º-A, que sistematicamente se insere dentro do regime relativo ao despedimento colectivo, passa no entanto a ser o regime aplicado a outras formas de cessação do contrato de trabalho atentas as remissões que para aquela norma se verificam, o que determinou algumas das outras alterações constantes da Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro.

2. APLICAÇÃO A NOVOS CONTRATOS DE TRABALHO

A norma ora aditada ao Código do Trabalho (artigo 366.º-A) tem em vista, por um lado, reduzir o valor da compensação a pagar ao trabalhador nos casos de cessação do contrato de trabalho, e, por outro, instituir um sistema de partilha de responsabilidade quanto ao pagamento dessa compensação, a qual passa a ser repartida entre a entidade patronal e o fundo de compensação do trabalho a que o empregador estiver vinculado.⁷

⁶ Sobre as causas objectivas de despedimento veja-se, entre outros, Amado (2009).

⁷ O texto da lei não consagra alterações no que diz respeito às indemnizações devidas ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho, em especial nos casos de resolução por justa causa pelo trabalhador (artigo 396.º CT), assim como perante a ilicitude do

Este novo sistema de compensação para diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho tem aplicação apenas a novos contratos, o que resulta expressamente do texto da lei (e também do enunciado na Proposta de Lei). A ideia de que este sistema apenas se aplica aos contratos novos, passando a coexistir na lei e no tempo duas regras diferentes consoante a antiguidade do contrato, aparece referida em várias disposições da Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro, assim como no n.º 2 do artigo 3.º onde o legislador veio fixar o conceito de novos contratos para efeito de aplicação do novo regime: os novos contratos para aplicação das novas regras de cálculo e de responsabilidade de pagamento são os celebrados após a entrada em vigor do presente diploma, ou seja, 1 de Novembro de 2011.⁸

Através desta norma acautelam-se as legítimas expectativas dos trabalhadores que celebraram contratos de trabalho durante a vigência de um regime mais favorável, mas beneficiam-se os empregadores que vêm diminuídos os custos pelo fim da cessação dos novos contratos de trabalho, aliás, uma das motivações que conduziram à alteração da lei.

De resto, a vantagem obtida com o novo sistema de cálculo da compensação pelo fim do contrato, é inegavelmente para o empregador: este obtém dois ganhos distintos, pois não só vê diminuído o valor a pagar nalgumas situações pelo fim do contrato de trabalho, como partilha a responsabilidade pelo pagamento com um fundo de compensação do trabalho.

3. CRITÉRIO DE CÁLCULO E LIMITES MÁXIMOS DA COMPENSAÇÃO PARA NOVOS CONTRATOS

A redução do valor da compensação a pagar ao trabalhador nos casos de cessação de contrato de trabalho, em especial nas situações de despedimento por causas objectivas, assenta em duas vertentes diferentes: a diminuição do número de dias a considerar para o cálculo da compensação e a introdução de limites máximos ao valor da compensação.

despedimento, caso em que os critérios para cálculo da indemnização se mantêm por ora inalterados (n.º 2 do artigo 389.º e n.º 1 do artigo 391.º CT).

⁸ Em concreto, pode questionar-se qual o regime que se aplica aos contratos celebrados antes da entrada em vigor da nova lei, mas cuja execução se inicie após a sua entrada em vigor.

3.1 Critério de cálculo da compensação para novos contratos

O n.º 1 do artigo 366.º-A estabelece que em caso de despedimento colectivo o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

A norma em referência reproduz no demais o n.º 1 do artigo 366.º CT, acrescentando a referência de que o novo critério se aplica a contratos novos, e baixando de 30 dias para 20 dias a base do cálculo da compensação, continuando a incidir sobre a retribuição de base e diuturnidades, sendo igualmente devida ao trabalhador por cada ano completo de antiguidade.

No que concerne ao cálculo da compensação, e comparativamente com o regime até então vigente, a nova regra constitui uma redução do valor da compensação a pagar ao trabalhador correspondente a 10 dias de retribuição de base e diuturnidades por ano completo de antiguidade, ou seja, representa uma perda de 1/3 do valor a receber pelo trabalhador comparativamente ao sistema aplicável aos contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011⁹.

Sobre a determinação do valor concreto da compensação, a alínea c) do n.º 2 do artigo 366.º-A estabelece que “o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades”.

Na alínea d) do n.º 2 mantém-se a regra já em vigor para os contratos celebrados até à data em vigor da nova lei, segundo a qual em caso de fracção de ano o montante da compensação é calculado proporcionalmente a essa fracção.

No artigo 366.º-A não se prevê qualquer valor mínimo de compensação para os novos contratos, ao contrário do estatuído para os contratos que se mantêm ao abrigo do artigo 366.º e que é de 3 meses de retribuição de base e diuturnidades.

⁹ O n.º 1 do artigo 366.º CT (regra aplicável à cessação dos contratos celebrados antes do início de vigência da nova lei) dispõe que em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição de base e diuturnidades por ano completo de antiguidade.

3.2 Limites máximos da compensação para novos contratos

A Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro introduziu uma outra novidade, igualmente aplicável apenas aos novos contratos, ao sujeitar a limites máximos o valor da compensação, e que constam das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 366.º-A, que analisaremos de seguida.

O primeiro dos limites advém de se estabelecer um valor máximo da retribuição a considerar para efeitos de cálculo da compensação: de acordo com o disposto na alínea a), a retribuição de base mensal e as diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode exceder 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (tendo em conta o valor fixado para o ano em curso de €485,00, o valor máximo da retribuição para cálculo da compensação devida por cessação do contrato de trabalho é de €9.700,00).

Com a limitação referida, o cálculo da compensação passa a não espelhar o valor real da retribuição mensal do trabalhador, em especial, quando essa retribuição mensal se situe acima do limite máximo supra referido, apesar desse limite estar longe de corresponder, como é sabido, à retribuição típica auferida pelos trabalhadores portugueses. Fácil é de concluir que este limite aparenta um reduzido interesse e alcance prático para atingir o desiderato proposto, designadamente a diminuição dos custos decorrentes da cessação do contrato de trabalho.

O outro limite, constante da alínea b) do n.º 2, fixa o valor global da compensação a receber pelo trabalhador na data da cessação do contrato de trabalho, estabelecendo para esse efeito dois critérios distintos, consoante o valor da retribuição base mensal e diuturnidades exceda ou não 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (como já referido, €9.700,00).

A norma prevê então que o montante global da compensação a pagar ao trabalhador pelo fim do seu contrato não possa ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, ou, quando a retribuição mensal seja superior a 20 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, não possa exceder 240 vezes o valor daquela retribuição mínima mensal garantida (actualmente, €116.400,00).

Isto significa que a limitação ora estatuída só resultará numa redução concreta aos custos resultantes da cessação do contrato de trabalho decorridos 12 anos após a celebração de novos contratos, o que quer dizer que, à semelhança de outras disposições contidas nesta lei, estes

limites não produzirão de imediato os tão desejados efeitos de diminuição dos custos decorrentes da cessação do contrato.¹⁰

Exemplos de cálculo da compensação por cessação do contrato de trabalho

Contratos por tempo indeterminado				
Remuneração mensal de base e diuturnidades	Antiguidade (anos completos)	Contrato celebrado até 1 de Novembro de 2011	Contrato celebrado após 1 de Novembro de 2011	Redução da Compensação
1.000,00 €	10	10.000,00 €	6.666,67 €	33,33%
1.000,00 €	20	20.000,00 €	8.000,00 €	60,00%
10.000,00 €	10	100.000,00 €	64.666,67 €	35,33%
10.000,00 €	20	200.000,00 €	116.400,00 €	41,80%

4. PAGAMENTO DA COMPENSAÇÃO PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA NOVOS CONTRATOS

A partilha quanto à responsabilidade do pagamento da compensação pela cessação do contrato de trabalho nos novos contratos apresenta-se como mais uma novidade, tendo presente a prossecução do objectivo traçado pelo governo de diminuir os custos dos empregadores associados à cessação do contrato de trabalho. Avança-se, assim, para a criação de um sistema de divisão da responsabilidade quanto ao pagamento da compensação¹¹, no qual o empregador pagará ao trabalhador uma parte da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho e o fundo de compensação do trabalho a que aderir suportará a outra parte, nos termos que vierem a ser regulados em legislação própria.

¹⁰ Apesar das regras relativas à cessação do contrato de trabalho terem natureza imperativa, os critérios de definição das indemnizações podem ser regulados por IRCT, conforme o n.º 2 do artigo 339.º CT.

¹¹ Não se conhecendo ainda os detalhes do(s) fundo(s) a criar, não é possível saber do eventual abaixamento dos custos dos empregadores relativos à cessação do contrato de trabalho, pois sendo o empregador quem fica obrigado a aderir ao fundo de compensação do trabalho, e a realizar as contribuições que o sustentam, o pagamento da compensação ao trabalhador aparecerá como um custo suportado pela entidade patronal, ainda que indirectamente, no momento da cessação dos contratos de trabalho dos seus trabalhadores.

4.1 Responsabilidade do empregador pelo pagamento da compensação pela cessação do contrato de trabalho

Face ao texto da lei, não é possível saber em que parte é que cada um dos responsáveis (empregador e fundo) participará no pagamento da compensação ao trabalhador pelo fim do contrato, sendo no entanto perceptível que o empregador é o principal responsável pelo pagamento da compensação: o n.º 3 do artigo 366.º-A dispõe que a compensação é paga pelo empregador, com excepção da parte que caiba ao fundo de compensação do trabalho nos termos de legislação própria¹².

Por sua vez, a obrigatoriedade de adesão ao fundo pelo empregador e a de efectuar as contribuições respectivas aparecem previstas no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 53/2011, remetendo-se para a legislação própria quanto ao demais.

As questões relativas às relações que se estabelecerão entre o empregador e o fundo ficam para já em aberto, uma vez que caberá ao empregador alimentar o fundo com as contribuições que no âmbito da regulamentação própria vierem a ser fixadas.¹³

O n.º 4 do artigo 366.º-A estabelece uma regra de responsabilidade subsidiária do empregador em relação ao fundo de compensação do trabalho ao estatuir que quando este não pagar a totalidade da compensação a que está obrigado o empregador responderá pelo pagamento do valor respectivo ao trabalhador, ficando sub-rogado nos seus direitos relativamente ao montante pago; contudo, o n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 53/2011 estabelece a responsabilidade exclusiva do empregador enquanto aquele fundo não estiver constituído ou quando o empregador a ele não tiver aderido.

¹² O n.º 2 do artigo 5.º da Lei n.º 53/2011 estabelece que algumas normas do diploma relacionadas com o fundo só podem entrar em vigor após a legislação que o regule, como por exemplo sucede com o dever de informação relativo a aspectos relevantes sobre o contrato de trabalho, a cargo do empregador, e que passará a obrigá-lo a disponibilizar informação ao trabalhador sobre a identificação do fundo a que está vinculado (artigo 106.º n.º 3 m)).

¹³ Parece-nos que na essência, e não obstante o fundo ter base empresarial, a relação que se estabelecerá entre o empregador e o fundo de compensação do trabalho será semelhante aquela que se estabelece entre o sujeito contribuinte/beneficiário com a segurança social, haverá uma espécie de “carreira contributiva” do empregador que se reflectirá na proporção dos valores a pagar pelo fundo.

4.2 Responsabilidade do fundo pelo pagamento da compensação pela cessação do contrato de trabalho

A criação do fundo de compensação do trabalho foi o mecanismo encontrado pelo legislador para, aparentemente, aliviar o empregador de suportar o pagamento das compensações pela cessação do contrato de trabalho aos trabalhadores.¹⁴ Além de aliviar o empregador, a criação do fundo pode dispensar o estado (fundo de garantia salarial) de assumir o encargo do pagamento de uma parte do valor da compensação em caso de insolvência, por exemplo.

Remete-se para legislação própria a regulamentação relativa ao funcionamento do fundo ou fundos de compensação do trabalho.¹⁵ No entanto, pelo texto lei, e especialmente através das normas de direito transitório, são para já perceptíveis algumas características relativas ao fundo, nomeadamente que a adesão pelo empregador é obrigatória e que este assume responsabilidade subsidiária face ao fundo, assim como assume a responsabilidade exclusiva pelo pagamento da compensação enquanto o fundo não estiver a funcionar ou enquanto a ele não tiver aderido.¹⁶

5. PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO PELO RECEBIMENTO DA COMPENSAÇÃO

Os n.ºs 5 e 6 do artigo 366.º-A fixam para os novos contratos a mesma regra de presunção de aceitação do despedimento prevista nos n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º quanto aos demais contratos de trabalho, apenas com a particularidade de aqui ter de haver a devolução simultânea e por

¹⁴ Isto porque, sendo os empregadores ou as empresas quem financiará o fundo, pelo menos indirectamente, estão também a compartilhar no pagamento ao trabalhador desta parte da compensação. A este propósito, no texto do Acordo Tripartido para a Competitividade e o Emprego refere-se que o fundo deverá garantir de imediato 50% das compensações devidas em caso de encerramento ou falência da empresa, parte das compensações dos contratos até 3 anos, em função dos cálculos actuariais, e suportar 50% da compensação de todos os contratos com duração superior a 3 anos.

¹⁵ A alínea m) do n.º 3 do artigo 106.º CT deixa antever a existência de vários fundos ao prever a obrigação de comunicar ao trabalhador o fundo de compensação a que o empregador está vinculado.

¹⁶ Conforme o disposto nos n.º 1 e 2 do artigo 4.º da Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro.

qualquer forma da compensação pecuniária ao empregador e ao fundo, na parte que de cada um deles tiver recebido, para a ilidir.¹⁷

6. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO NOVO CRITÉRIO DA COMPENSAÇÃO PARA NOVOS CONTRATOS DE TRABALHO

Pelo aditamento do artigo 366.º-A verificam-se diversas outras alterações conexas em 18 outros artigos do Código do Trabalho, decorrentes do novo critério de atribuição e cálculo de compensação, o que só por si justificou várias das remissões legais usadas no texto da lei.

Assim, nalguns casos a alteração passa apenas por acrescentar à nova norma o artigo 366.º-A quanto ao cálculo da compensação aos novos contratos, por contraposição aos demais contratos para os quais a regra do artigo 366.º CT continua a ser a aplicada.

6.1 Outros casos de cessação de novos contratos de trabalho sujeitos ao novo regime da compensação

Para os novos contratos, o artigo 366.º-A passa a impor a nova regra de cálculo, os correspondentes limites e a responsabilidade pelo pagamento, nos casos de morte do empregador, extinção da pessoa colectiva ou encerramento de empresa (artigo 346.º n.º 6), insolvência e recuperação de empresa (artigo 347.º n.º 5), extinção de posto de trabalho (artigo 372.º) e despedimento por inadaptação (artigo 379.º).

No âmbito dos processos de despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação decorrem as mesmas consequências se nas datas previstas na lei não for colocada ao dispor do trabalhador a compensação a que se refere o artigo 366.º-A, casos em que o despedimento é considerado ilícito, conforme respectivamente previsto nas alíneas c) do artigo 383.º, d) do artigo 384.º e c) do artigo 385.º CT.¹⁸

¹⁷ Sobre o interesse e a utilidade da presunção, ver Fernandes (2009).

¹⁸ Também para os novos contratos que venham a cessar por despedimento colectivo, a alínea f) do número 2 do artigo 360.º, e com consequências ao nível da ilicitude do despedimento, impõe a comunicação aos trabalhadores envolvidos do método de cálculo da compensação, que tratando-se de novos contratos deverá ser feito segundo o estatuído no artigo 366.º-A CT.

6.2 Cessação por caducidade dos contratos a termo certo e incerto

A Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro veio estender a regra de cálculo de compensação pela caducidade constante do artigo 366.º-A CT aos novos contratos a termo certo e incerto.

Assim, para os contratos a termo certo e incerto celebrados após 1 de Novembro de 2011 que venham a cessar por caducidade decorrente de declaração do empregador, o n.º 3 do artigo 344.º CT passa a dispor que a compensação a que o trabalhador tem direito é determinada nos termos do disposto no artigo 366.º-A. No mesmo sentido dispõe o n.º 4 do artigo 345.º CT, que à semelhança do que já sucedia, manda calcular nos termos do artigo 366.º-A a compensação para os novos contratos a termo incerto que vierem a cessar por declaração do empregador.

Também nos contratos a termo vão conviver durante algum tempo as duas regras de cálculo da compensação por caducidade.¹⁹

Para os contratos a termo certo e incerto celebrados até à data de início de vigência da lei, o valor da compensação continua a ser de dois ou três dias de retribuição de base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante o contrato exceda ou não seis meses de duração, respectivamente (artigos 344.º n.º 2 e 345.º n.º 4 CT).

No que aos novos contratos a termo certo e incerto respeita, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que para efeito do cálculo do valor diário da retribuição de base e diuturnidades deve dividir-se por 30 a retribuição mensal e diuturnidades, conforme o disposto respectivamente no n.º 1 do artigo e na alínea c) do n.º 2 do artigo 366.º-A.

Com especial aplicação nos contratos a termo, atenta a sua duração limitada, dispõe a alínea d) do n.º 2 do artigo 366.º-A que em caso de fracção de ano o montante da compensação é calculado proporcionalmente a essa fracção.

Atenta a remissão em bloco para o novo sistema de cálculo instituído pelo artigo 366.º-A, também o valor da compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo (certo e incerto) está sujeito aos

¹⁹ Esta convivência dos dois sistemas de cálculo da compensação por caducidade é contida no tempo, atenta a duração limitada dos contratos a termo.

limites das alíneas a) e b) do n.º 2, o que quer dizer que a retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida e que o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição mensal do trabalhador, ou, quando aplicável o limite de 20 vezes a retribuição mensal mínima, a compensação não pode exceder 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida.

Quanto à responsabilidade pelo pagamento da compensação, a mesma será repartida entre o empregador e o fundo de compensação do trabalho nos mesmos termos que analisamos supra.

Exemplos de cálculo da compensação por cessação do contrato de trabalho

Contratos a termo certo e incerto				
Remuneração mensal de base e diuturnidades	Antiguidade (meses completos)	Contrato celebrado até 1 de Novembro de 2011	Contrato celebrado após 1 de Novembro de 2011	Redução da Compensação
1.000,00 €	24	1.600,00 €	1.333,33 €	16,67%
10.000,00 €	24	16.000,00 €	12.933,33 €	19,17%

6.3 Cessação por caducidade nos casos de morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento da empresa, insolvência e recuperação de empresa²⁰

Também nas situações previstas no artigo 346.º CT, quando ocorra o fim do contrato de trabalho devido a morte do empregador, a extinção da pessoa colectiva ou ao encerramento da empresa, e por determinação do n.º 6 desse artigo, a compensação a receber para os novos contratos de trabalho é apurada e paga nos termos do artigo 366.º-A.

Quanto à previsão do artigo 347.º CT, em especial, quando o administrador da insolvência decida fazer cessar o contrato de trabalho porque o trabalhador não é imprescindível ao funcionamento da empresa, o cálculo da compensação, limites e responsabilidade pelo pagamento são os constantes do artigo 366.º-A quanto aos novos contratos.

²⁰ Sobre as causas de caducidade e a cessação automática do contrato de trabalho vide Fernandes (2009).

6.4 Cessação do contrato de trabalho por efeito da extinção da comissão de serviço²¹

Nos dois casos de cessação da comissão de serviço, e simultaneamente cessação dos contratos de trabalho previstos nas alíneas b) e c) do artigo 164.º CT, designadamente, na resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, assim como quando a comissão de serviço cesse por iniciativa do empregador e não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a lei concede ao trabalhador o direito a receber uma indemnização cujo *quantum* se afere pelo artigo 366.º CT para os contratos celebrados até à data de início de vigência da Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro, e pelas regras previstas no artigo 366.º-A CT para os novos contratos.

6.5 A cessação do contrato de trabalho por transferência definitiva de local de trabalho²²

Sempre que a transferência definitiva de local de trabalho permitir ao trabalhador a resolução do contrato, ou seja, quando existir prejuízo sério para o trabalhador, a compensação a que tem direito é calculada para os contratos antigos pelas regras do artigo 366.º CT e para os contratos novos por aplicação do novo sistema de compensação vertido no artigo 366.º-A.

7. DEVERES DE INFORMAÇÃO DO EMPREGADOR RELATIVOS AO NOVO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro introduziu igualmente algumas alterações nos deveres do empregador, em especial relativas à obrigação de disponibilizar ao trabalhador informações acerca do novo sistema de compensação pela cessação do contrato de trabalho a que passam

²¹ Sobre a cessação do contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, ver Leitão (2010).

²² Sobre a transmissão definitiva do trabalhador por decisão do empregador ver Leitão (2010).

a estar sujeitos os novos contratos.²³

Tal obrigação dirigida ao empregador, com particular relevância no momento da celebração do contrato de trabalho, compreende-se não só porque as novas regras baixam e limitam o valor a receber pelo trabalhador sempre que haja lugar ao pagamento de compensação pela cessação do contrato, como também porque ao empregador caberá apenas uma quota parte de responsabilidade no pagamento do valor da compensação, o que sucede desde que tenha aderido ao fundo de compensação do trabalho.

Aditou-se, assim, ao artigo 106.º CT a alínea m) que passa a considerar juntamente com os demais aspectos constantes nas alíneas a) a l), já existentes, a obrigação do empregador informar o trabalhador sobre a identificação do fundo de compensação do trabalho a que o empregador está vinculado²⁴, constituindo uma contra-ordenação grave a sua violação²⁵.

Acresce que o artigo 127.º, que contém os principais deveres do empregador em relação ao trabalhador²⁶, bem como as diversas obrigações de informação ou comunicação à entidade com competência inspectiva do ministério responsável, passa a abranger no n.º 5 a obrigação do empregador comunicar àquela entidade a adesão ao fundo de compensação para novos contratos de trabalho, constituindo a sua falta uma contra-ordenação leve (artigo 127.º n.º 7 CT)²⁷.

²³ No que respeita ao trabalho temporário, a Lei n.º 53/2011 introduziu várias alterações, em especial, as relativas, à obrigação de adesão ao fundo e disponibilização da correspondente informação, bem como as sanções para a empresa de trabalho temporário em caso de não adesão ao fundo. Foram assim alterados os artigos 177.º; 180.º; 190.º e 192.º CT.

²⁴ A este propósito o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego refere que irá ser lançado concurso para as entidades candidatas a gestoras dos fundos, que podem ser de natureza pública ou privada.

²⁵ Sobre os deveres de informação do empregador, veja-se Leitão (2010).

²⁶ Quanto à distinção entre deveres principais e deveres acessórios do empregador, ver Fernandes (2009).

²⁷ A obrigação do empregador de comunicar a adesão ao fundo de compensação do trabalho acompanha a informação, antes do início da actividade, da denominação do empregador, do sector de actividade ou do objecto social, do endereço da sede e outros locais de trabalho, da indicação da publicação oficial do pacto social, da identificação e domicílio dos gerentes ou administradores, do número de trabalhadores ao serviço e da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CONCLUSÕES

O novo sistema de compensação aplicável a diversas modalidades de cessação dos novos contratos de trabalho pretende ser um dos mecanismos de abaixamento dos custos suportados pelos empregadores aquando do fim dos contratos, e resulta dos diversos compromissos assumidos pelo governo português.

Para os novos contratos, este novo sistema representa uma diminuição considerável no valor a receber pelo trabalhador, por comparação com o critério legal aplicado aos demais contratos.

Os dois critérios legais para cálculo da compensação coexistirão no tempo, mas com âmbito de aplicação dependente da data de início de vigência da lei e consoante os contratos sejam celebrados antes ou depois desse momento.

O novo critério de cálculo da compensação para os novos contratos de trabalho considera que o trabalhador tem direito a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ao passo que o critério aplicável aos demais contratos toma por base 30 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de duração do contrato.

A lei fixa um valor global da compensação em que o montante pago fica sujeito ao limite geral de 12 vezes a retribuição base e diuturnidades auferidas pelo trabalhador, sendo que quando a retribuição base mensal do trabalhador seja superior a €9.700,00 mensais (€485,00x20), o limite da compensação global será de €116.400,00 (€485,00x240).

Podemos afirmar que a compensação pela cessação do contrato de trabalho deixa de ter, neste novo sistema, uma exacta correspondência ao tempo de duração do contrato de trabalho, traduzindo-se simultaneamente numa perda real para o trabalhador e numa poupança de custos para a empresa ou empregador.

A acrescer a esta diminuição efectiva do valor das compensações a pagar ao trabalhador, o empregador diminui ainda os encargos com a cessação dos contratos de trabalho, porquanto reparte com o fundo de compensação do trabalho a que tiver aderido os custos do pagamento da compensação.

O fundo de compensação do trabalho terá base empresarial e será regulado posteriormente, podendo no entanto alcançar-se pelo texto da lei que o empregador será o principal responsável pelo pagamento do

valor da compensação ao trabalhador, assumindo-se ainda como responsável subsidiário pelo pagamento em relação ao fundo.

Ainda não é conhecida a quota parte da responsabilidade que caberá a cada um dos responsáveis, empregador e fundo.

O novo regime da compensação tem aplicação em várias modalidades de cessação do contrato de trabalho: despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação, assim como às situações de caducidade do contrato, assumindo particular destaque pela frequência com que se aplicará, aos contratos de trabalho a termo certo e incerto.

Para além das questões relacionadas com a compensação, o legislador impõe ainda ao empregador o dever de informar a identificação do fundo a que aderiu ao trabalhador e à entidade com competência inspectiva na área laboral.

Face à análise efectuada, este mecanismo pode contribuir para o incremento da competitividade das empresas pela via dos seus custos, mas de uma forma limitada já que se aplica apenas aos contratos celebrados após a entrada em vigor da nova lei.

O novo sistema de divisão de responsabilidade pelo pagamento da compensação entre o empregador e o fundo de compensação do trabalho, não é claro quanto aos formalismos necessários para o trabalhador receber a parte cujo pagamento compete ao fundo, nomeadamente quanto ao processo e prazos de disponibilização das verbas a que tem direito, havendo que aguardar a regulamentação específica para conhecer os exactos termos de funcionamento do fundo de compensação do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- AMADO, João Leal (2009) - *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora
- BAPTISTA, Albino Mendes (2010) - *A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*, Wolters Kluwer Portugal
- FERNANDES, António Monteiro (2009) - *Direito do Trabalho*, 14.^a Edição, Almedina
- GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007) - *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora
- LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes (2010) - *Direito do Trabalho*, 2.^a Edição, Almedina
- LEITE, Jorge (2004) - *Direito do Trabalho, Vol. 1 e II. Serviços de Acção Social da U.C.*
- MARTINEZ, Pedro Romano (2005) - *Direito do Trabalho*, IDT, Livraria Almedina
- NETO, Abílio (2009) - *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar, Anotados*. 1.^a Edição. Ediforum