



• ALTERAÇÃO AO REGIME DA COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E FUNDO DE COMPENSAÇÃO •

Lei n.º 69/2013

ANEXOS: Lei n.º 69/2013.

Foi publicada no Diário da República n.º 167, 1ª Série, de 30 de Agosto, a Lei nº 69/2013, que **vem alterar novamente o regime jurídico da compensação pela cessação do contrato de trabalho.**

O presente diploma inclui desde logo duas alterações relativas ao Fundo de Compensação do Trabalho.

A primeira destas alterações refere-se à necessidade de comunicar a identificação do fundo de compensação do trabalho ou do mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, ao trabalhador. Ou seja, entre os deveres de informação escrita do empregador ao trabalhador passa a constar esta obrigação.

A segunda alteração prende-se com a obrigação que passa a existir de o empregador comunicar à ACT a sua adesão ao fundo de compensação.

No entanto, este diploma sobretudo vem alterar o regime da **compensação por cessação do contrato de trabalho**, em certas situações.

Essas alterações são as seguintes:

I - Cessação por despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação

O montante da compensação no caso de despedimento colectivo (aplicável por remissão também nos outros casos) passa a ser de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.



II - Cessação de contratos a termo (certo e incerto)

Quando a cessação decorra por declaração do empregador nos casos de os contratos de trabalho serem a termo certo, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Quando a cessação decorra por declaração do empregador nos casos de os contratos de trabalho serem a termo incerto, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação que corresponde ao somatório dos seguintes direitos:

- 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos 3 primeiros anos; e
- 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes, se aplicável.

Aspectos comuns a todas as situações acima descritas

Chama-se à atenção que em todas as situações acima descritas se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação pela cessação, com todas as implicações positivas daí decorrentes para a empresa. No entanto, esta presunção pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.

Nestas situações de cessação, foi igualmente alterada a articulação com o fundo de compensação passando o empregador a ser responsável pela totalidade da compensação devida ao trabalhador, devendo depois reclamar o reembolso junto do fundo de compensação do trabalho.

Um outro aspecto muito importante, mas cuja validade constitucional poderá vir a ser questionada (lembramos que muito recentemente foi considerada inconstitucional uma norma semelhante de Junho de 2012!) é que esta Lei vem prescrever que são nulas quaisquer disposições de Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) que definam critérios ou valores de que resultem compensações superiores aos montantes agora estipulados.



Ora, é o caso do CCT da AGEFE, através da sua cláusula 76ª. Assim, e de acordo com esta nova Lei, **todos os contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013 – nas situações acima descritas e só nessas! – ficam sujeitos ao pagamento de eventuais compensações por cessação de contrato de trabalho nos termos previstos nesta Lei nº 69/2013.**

Este diploma legal entrou em vigor no dia 1 de Outubro, pelo que **estas formas de cálculo de compensação pela cessação dos contratos de trabalho acima referenciados se aplicam apenas aos novos contratos celebrados de 1 de Outubro em diante.** Como habitualmente, recomenda-se uma leitura atenta da Lei, pelo que se anexa a esta Circular.

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

José Valverde

Director Executivo