

“PÓS-TROIKA | O QUE MUDOU NOS DESPEDIMENTOS?”

Autora: [Sofia Pamplona, Associada na TELLES.](#)

| COMPENSAÇÃO DEVIDA PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO | | LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO |

1 | CONTRATO DE TRABALHO CELEBRADO ATÉ 01.11.2011

a) Período de duração do contrato até 31.10.2012:

i) Contrato de Trabalho Sem Termo - Para efeitos de cálculo de compensação, o período decorrido até 31 de Outubro de 2012 reger-se-á pelas disposições do CT 2009, ou seja, o valor da compensação corresponde a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano;

ii) Contrato de Trabalho a Termo: o montante da compensação corresponde a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante o contrato dure até 6 meses ou mais de 6 meses.

b) Período de duração do contrato de 01.11.2012 a 30.09.2013:

O montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano.

c) Período de duração do contrato a partir de 01.10.2013:

O valor da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de 3 anos);

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

d) No caso de contrato de trabalho sem termo, o montante total da compensação calculado nos termos das alíneas a), b) e c) não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 | CONTRATOS DE TRABALHO CELEBRADOS DE 01.11.2011 ATÉ 30.09.2013

a) Período de duração do contrato de 01.11.2012 a 30.09.2013:

O montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano;

b) Período de duração do contrato a partir de 01.10.2013:

O valor da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de 3 anos);

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

3 | CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO CELEBRADO APÓS 01.10.2013

O montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

4. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO CELEBRADOS APÓS 01.10.2013 (INCLUINDO RENOVAÇÕES EXTRAORDINÁRIAS)

a) Contrato de trabalho a termo certo:

Compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade;

b) Contrato de trabalho a termo incerto:

O montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Relativamente ao período a partir de 01.11.2012:

- O valor da retribuição base e diuturnidades a ter em consideração não pode ser superior a 20 X RMMG (actualmente € 10.100,00);
- O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultado da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
- Se, a 31.10.2012, o trabalhador já tiver direito a uma compensação no valor correspondente a 12 X a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 X RMMG (€ 121.200,00), ou montante superior, mantém esse direito, mas a antiguidade “congela”
- Se o trabalhador não tiver atingido os limites atrás mencionados, a sua compensação será calculada nos termos do Código do Trabalho de 2009 até 31 de Outubro de 2012, e nos termos da Lei n.º 69/2013, a partir desta data (nos termos anteriormente explicados), não podendo a compensação exceder 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 X RMMG (actualmente € 121.200,00);
- Este regime tem natureza imperativa, sendo aplicável a todos os contratos de trabalho e IRCT anteriores a esta legislação.

Cessaçãõ do contrato de trabalho na seqüência de:

- Caducidade (contratos a termo, extinção de pessoa colectiva, encerramento da empresa e insolvência);
- Despedimento colectivo;
- Extinção de posto de trabalho;
- Inadaptação;
- Comissão de serviço;
- Resolução do contrato pelo trabalhador na seqüência de transferência de local de trabalho que lhe causou prejuízo sério.

Tributação em Sede de IRS:

- ❑ As compensações pela cessação de contrato de trabalho estão sujeitas a IRS na parte que exceda o valor correspondente ao valor médio das remunerações regulares com carácter de retribuição sujeitas a imposto, auferidas nos últimos 12 meses, multiplicado pelo número de anos ou fração de antiguidade ou de exercício de funções na entidade devedora, nos demais casos, salvo quando nos 24 meses seguintes seja criado novo vínculo profissional ou empresarial, independentemente da sua natureza, com a mesma entidade, caso em que as importâncias serão tributadas pela totalidade (art.º 2.º, n.º 4, alínea b) CIRS).

Tributação em Sede de Segurança Social:

- ❑ Integram a base de incidência contributiva as compensações por cessação do contrato de trabalho por acordo apenas nas situações com direito a prestações de desemprego, nos termos previstos no CIRS (art.º 46.º, n.º 2, alínea v) e n.º 3 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social).
- ❑ Não integram a base de incidência contributiva as compensações por cessação do contrato de trabalho no caso de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação, por não concessão de aviso prévio, por caducidade e por resolução por parte do trabalhador e *a contrari* as compensações por cessação do contrato de trabalho por acordo sem direito a prestações de desemprego (art.º 48.º, alínea h) CRCSPSS).

Compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto.

1. Contrato de Trabalho celebrado até 01.11.2011

a) Período de duração do contrato até 31.10.2012:

i) **Contrato de Trabalho Sem Termo** - Para efeitos de cálculo de compensação, o período decorrido até 31 de Outubro de 2012 reger-se-á pelas disposições do CT 2009, ou seja, o valor da compensação corresponde a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano;

ii) **Contrato de Trabalho a Termo:** o montante da compensação corresponde a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante o contrato dure até 6 meses ou mais de 6 meses.

b) Período de duração do contrato de 01.11.2012 a 30.09.2013:

O montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano.

c) Período de duração do contrato a partir de 01.10.2013:

O valor da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de 3 anos);

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

d) No caso de contrato de trabalho sem termo, o montante total da compensação calculado nos termos das alíneas a), b) e c) não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2. Contratos de Trabalho celebrados DE 01.11.2011 ATÉ 30.09.2013

a) Período de duração do contrato de 01.11.2012 a 30.09.2013:

O montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano;

b) Período de duração do contrato a partir de 01.10.2013:

O valor da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de 3 anos);

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

3. Contrato de Trabalho sem termo celebrado Após 01.10.2013

O montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

**4. Contratos de Trabalho a termo celebrados após 01.10.2013
(Incluindo Renovações Extraordinárias)**

a) Contrato de trabalho a termo certo:

Compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade;

b) Contrato de trabalho a termo incerto:

O montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

- i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
- ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Relativamente ao período a partir de 01.11.2012:

- O valor da retribuição base e diuturnidades a ter em consideração não pode ser superior a 20 X RMMG (actualmente € 10.100,00);
- O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultado da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
- Se, a 31.10.2012, o trabalhador já tiver direito a uma compensação no valor correspondente a 12 X a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 X RMMG (€ 121.200,00), ou montante superior, mantém esse direito, mas a antiguidade “congela”;
- Se o trabalhador não tiver atingido os limites atrás mencionados, a sua compensação será calculada nos termos do Código do Trabalho de 2009 até 31 de Outubro de 2012, e nos termos da Lei n.º 69/2013, a partir desta data (nos termos anteriormente explicados), não podendo a compensação exceder 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 X RMMG (actualmente € 121.200,00);
- Este regime tem natureza imperativa, sendo aplicável a todos os contratos de trabalho e IRCT anteriores a esta legislação.

Cessaçãõ do contrato de trabalho na sequência de:

- Caducidade (contratos a termo, extinção de pessoa colectiva, encerramento da empresa e insolvência);
- Despedimento colectivo;
- Extinção de posto de trabalho;
- Inadaptacão;

- Comissão de serviço;
- Resolução do contrato pelo trabalhador na sequência de transferência de local de trabalho que lhe causou prejuízo sério.

Tributação

Tributação em Sede de IRS:

- As compensações pela cessação de contrato de trabalho estão sujeitas a IRS na parte que exceda o valor correspondente ao valor médio das remunerações regulares com carácter de retribuição sujeitas a imposto, auferidas nos últimos 12 meses, multiplicado pelo número de anos ou fração de antiguidade ou de exercício de funções na entidade devedora, nos demais casos, salvo quando nos 24 meses seguintes seja criado novo vínculo profissional ou empresarial, independentemente da sua natureza, com a mesma entidade, caso em que as importâncias serão tributadas pela totalidade (art.º 2.º, n.º 4, alínea b) CIRS).

Tributação em Sede de Segurança Social:

- Integram a base de incidência contributiva as compensações por cessação do contrato de trabalho por acordo apenas nas situações com direito a prestações de desemprego, nos termos previstos no CIRS (art.º 46.º, n.º 2, alínea v) e n.º 3 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social).
- Não integram a base de incidência contributiva as compensações por cessação do contrato de trabalho no caso de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação, por não concessão de aviso prévio, por caducidade e por resolução por parte do trabalhador e *a contrari* as compensações por cessação do contrato de trabalho por acordo sem direito a prestações de desemprego (art.º 48.º, alínea h) CRCSPSS).

| SUBSÍDIO DE DESEMPREGO |

Decreto-Lei 220/2006, de 03 de Novembro
Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de Janeiro

Noção:

O **subsídio de desemprego** é um valor em dinheiro que é pago em cada mês a quem perdeu o emprego de forma involuntária, e que se encontre inscrito para emprego no Centro de Emprego ou Serviço de Emprego dos Centros de Emprego e Formação Profissional.

Destina-se a compensar a perda das remunerações de trabalho.

Prazo de Garantia:

Para ter direito ao subsídio de desemprego, tem de ter trabalhado como contratado e descontado, nesta qualidade, para a Segurança Social ou para outro regime obrigatório de protecção social durante pelo menos 360 dias nos 24 meses imediatamente anteriores à data em que ficou desempregado.

Desemprego Involuntário:

- Cessaçãõ do contrato por iniciativa do empregador;
- Cessaçãõ do contrato quando não implica que o trabalhador passe a receber uma pensãõ;
- Cessaçãõ do contrato por justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- Acordo de revogaçãõ (cessaçãõ do contrato por mútuo acordo) entre a empresa e o trabalhador, por motivo de reestruturaçãõ, viabilizaçãõ ou recuperaçãõ da empresa ou por esta se encontrar em situaçãõ econõmica difícil;
- Acordo de revogaçãõ entre a empresa e o trabalhador que vise o reforço da qualificaçãõ e da capacidade tãcnica das empresas e não determine a diminuiçãõ do nãvel de emprego.

Artigo 10.º A do Decreto-Lei n.º 220/2006

Este novo artigo resulta da necessidade decorrente do Acordo sobre o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais, de adopçãõ de medidas que visem o reforço da capacidade tãcnica das empresas, atravãs de uma renovaçãõ dos seus quadros tãnicos, a cujos postos de trabalho corresponda o exercãcio de actividade de complexidade tãcnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificaçãõ, mantendo, no entanto, o nãvel do emprego qualificado nas empresas.

Para alãm das situações jã decorrentes do art.º 10.º (cessações do contrato de trabalho por acordo consideradas como desemprego involuntãrio) passa a ser possãvel o acesso à protecçãõ no

desemprego dos trabalhadores qualificados que cessem por acordo o seu contrato de trabalho sem diminuição do nível de emprego da empresa.

Esta nova figura permite o acesso ao subsídio de desemprego por acordo entre empresa e trabalhador sem a sujeição às quotas previstas na lei para as restantes situações de acordo.

Regime:

- Celebração de acordo de cessação de contrato de trabalho entre entidade empregadora e o trabalhador com vista ao reforço da qualificação e da capacidade técnica da empresa;
- Até ao final do mês seguinte ao da cessação a entidade empregadora deverá contratar, mediante contrato sem termo e a tempo completo, novo trabalhador para posto de trabalho a que corresponda o exercício de actividade de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação;
- Não estão sujeitos aos limites do art.º 10.º, n.º 4;
- A violação dolosa destes requisitos implica a obrigatoriedade de a entidade patronal pagar à Segurança Social o montante correspondente à totalidade do período de concessão da prestação inicial de desemprego.

| NOVAS REGRAS NOS DESPEDIMENTOS |

| INADAPTAÇÃO | EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO |

Despedimento por Inadaptação

Inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do art.º 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do art.º 375.º do Código do Trabalho (Acórdão n.º 602/2013, de 20 de Setembro do Tribunal Constitucional).

A alínea d) do n.º 1 do art.º 375.º do Código do Trabalho prévia, na anterior redacção, como requisito de licitude do despedimento por inadaptação, que não existisse na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador. Esta exigência estava ligada ao requisito da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, que actualmente apenas consta da parte final do n.º 1 do art.º 374.º do Código do Trabalho.

O novo regime, ao deixar de relacionar essa impossibilidade de subsistência da relação de trabalho com a inexistência de posto de trabalho compatível, tem como consequência, segundo o entendimento do Tribunal Constitucional, que tal impossibilidade é aferida apenas “em função da quebra de actividade do trabalhador e da sua justificação de subsistência na empresa”.

CONSEQUÊNCIA: a repristinação da exigência do empregador demonstrar que, no âmbito de um processo de despedimento por inadaptação, não dispõe de posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

Na sequência deste Acórdão do Tribunal Constitucional, foi aprovada a Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio (6.ª alteração do Código do Trabalho).

Despedimento por inadaptação: introdução do requisito da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador.

Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho

Na sequência do Acórdão do Tribunal Constitucional e da Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio alteraram-se os critérios para o despedimento por extinção de posto de trabalho.

O empregador está agora obrigado a observar a seguinte ordem de critérios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

- Manutenção da obrigação do empregador não dispor de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.