

Circular nº 15/2011*22 de Novembro de 2011***Assunto: Lei 53/2011, de 14 de Outubro que altera o Código do Trabalho - limites à compensação a atribuir ao trabalhador**

Na sequência da implementação de diversas medidas impostas pelo plano de recuperação e já anunciadas pelo executivo, foi recentemente publicada a Lei nº. 53/2011, de 14/10, que procede à segunda alteração ao Código do Trabalho.

Este diploma, que entrou em vigor no passado dia 1/11, é aplicável somente aos novos contratos de trabalho (i. é, aos contratos celebrados após a entrada em vigor desta Lei) e vem impor os seguintes limites à compensação a atribuir ao trabalhador em vários casos, com destaque, entre outros, para as situações de despedimento colectivo e despedimento por extinção do posto de trabalho, extinção de pessoas colectiva ou encerramento de empresa e insolvência e recuperação de empresa, em que a compensação passa a ser determinada do seguinte modo:

- a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida;*
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*
- d) Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*

No que concerne à compensação devida nos casos de caducidade dos contratos de trabalho a termo (certo ou incerto), o cálculo mantém-se nos termos do regime actualmente vigente, ou seja 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente, sendo que a parte da compensação relativa a fracção de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente. No entanto, a fórmula para apurar o valor diário de retribuição base e diuturnidades passa a ser o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

Nos termos da cit. Lei, o empregador passar a estar obrigado ao dever de prestar ao trabalhador informação da identificação do fundo de compensação do trabalho a que está vinculado e a comunicar, sempre que celebre contratos de trabalho, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho. Contudo, estas imposições legais só entrarão em vigor na data do início da vigência da legislação que virá regular este fundo.

Esta Lei estipula ainda que a compensação deve ser paga pelo empregador, com excepção da parte que caiba ao fundo de compensação do trabalho, em moldes a definir em legislação a publicar no futuro, mais dispondo este diploma que este ónus competirá exclusivamente ao empregador enquanto tal fundo não estiver constituído ou enquanto o empregador a este não tiver aderido, sendo que o empregador está obrigado a aderir ao fundo e a efectuar as contribuições devidas, nos termos a definir na legislação.

Departamento Jurídico APIRAC