



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### **Proposta de Lei n.º 120/XII/2.<sup>a</sup>**

PL 636/2012

2012.12.27

#### Exposição de Motivos

O Programa do XIX Governo Constitucional prevê um conjunto de novas políticas dirigidas ao crescimento, à competitividade e ao emprego. Assenta o mesmo Programa na concretização da retoma do crescimento económico, assegurando, concomitantemente, as condições para se superar de forma célere a atual situação de crise. Concretiza ainda, no Capítulo referente ao «Emprego e Mercado de Trabalho», um conjunto de medidas dirigidas ao aumento do bem-estar das pessoas e da competitividade das empresas e da economia portuguesa.

Neste contexto, revela-se essencial a promoção de uma legislação laboral flexível, convergente com os padrões vigentes nos nossos congéneres europeus, concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de uma aproximação a um modelo de flexisegurança, que fomente a criação de emprego e o combate à segmentação do mercado de trabalho.

Aliada à necessidade de incentivar a contratação por parte das empresas, a Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, reduziu o valor da compensação por cessação do contrato de trabalho dos novos contratos de trabalho de 30 para 20 dias por ano de antiguidade. Posteriormente, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, estabeleceu o alinhamento das compensações entre os contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011 e os contratos de trabalho celebrados após essa data. O regime jurídico aí consagrado previu a salvaguarda das expectativas dos trabalhadores relativamente ao período de tempo decorrido desde a celebração dos respetivos contratos de trabalho até ao início da aplicação dos novos valores de compensação por cessação de contrato de trabalho e, bem assim, estabeleceu que tal alinhamento apenas se verificaria a partir de 31 de outubro de 2012.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### **Proposta de Lei n.º 120/XII/2.<sup>a</sup>**

A reforma laboral em curso resultou de um importante processo de Concertação Social que culminou com a celebração do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado no dia 18 de janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais. O diálogo com os Parceiros Sociais revelou-se decisivo na procura de soluções adequadas, inovadoras e estáveis para as relações de trabalho, permitindo, ainda, um amplo consenso, o qual se revela essencial para a implementação efetiva das medidas consagradas, com benefícios para a dinamização do mercado laboral e para o incremento da competitividade das empresas.

A presente proposta de lei visa concluir o processo de revisão da legislação laboral previsto no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica e no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, definindo um valor para a compensação por cessação do contrato de trabalho que corresponda à média da União Europeia, salvaguardando, ainda, as expectativas dos trabalhadores. De acordo com os estudos desenvolvidos, o valor médio situa-se no intervalo entre os 8 e os 12 dias, adotando a presente proposta de lei o valor mais elevado.

O ajustamento do valor das compensações - em conjugação com a adoção de medidas na área da política do emprego, nomeadamente no âmbito da formação profissional e das medidas ativas de emprego - é uma medida importante para um mercado de trabalho que pretende proporcionar mais e melhores oportunidades para todos os trabalhadores e em particular para os que se encontram em situação de desemprego.

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### **Proposta de Lei n.º 120/XII/2.<sup>a</sup>**

#### Artigo 1.º

##### Objeto

A presente lei procede à quinta alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 47/2012, de 29 de agosto, ajustando o valor da compensação devida em caso de cessação do contrato de trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 366.º do Código do Trabalho passa a ter a seguinte redação:

##### «Artigo 366.º

[...]

- 1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - [...].
- 5 - [...].
- 6 - [...].
- 7 - [...].»

#### Artigo 3.º

##### Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho

- 1 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### **Proposta de Lei n.º 120/XII/2.<sup>a</sup>**

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;
  - b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 31 de outubro de 2012 e até à data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
  - c) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
  - d) O montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
- 2 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:
- a) Em relação ao período de duração do contrato até à data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
  - b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- 3 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, é calculada do seguinte modo:



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### **Proposta de Lei n.º 120/XII/2.<sup>a</sup>**

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;
  - b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior e até à data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
  - c) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- 4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados depois de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, é calculada do seguinte modo:
- a) Em relação ao período de duração do contrato até à data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
  - b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- 5 - Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) dos n.ºs 1 e 3 e as alíneas a) e b) do n.º 2 e do n.º 4:
- a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### **Proposta de Lei n.º 120/XII/2.<sup>a</sup>**

b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

6 - Quando da aplicação do disposto nas alíneas a) dos n.ºs 1 e 2 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e na alínea b) do n.º 2;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

#### Artigo 4.º

##### Relação entre as fontes de regulação

São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho, relativas a:

a) Compensação por despedimento coletivo ou de que decorra a aplicação desta, estabelecidas no Código do Trabalho;

b) Valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior.

#### Artigo 5.º

##### Norma revogatória

É revogado o artigo 6.º e o n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

**Proposta de Lei n.º 120/XII/2.<sup>a</sup>**

**Artigo 6.º**

**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 27 de dezembro de 2012

O Primeiro-Ministro

O Ministro Adjunto e dos Assuntos Parlamentares