

**ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA**

**Lei n.º 69/2013  
de 30 de agosto**

**Quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela  
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor  
da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho**

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

**Artigo 1.º**

**Objeto**

A presente lei procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterada 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.

**Artigo 2.º**

**Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 106.º, 127.º, 190.º, 191.º, 192.º, 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 106.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

i) .....

j) .....

l) .....

m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

4 — .....

5 — .....

**Artigo 127.º**

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6 — .....

7 — .....

**Artigo 190.º**

[...]

1 — .....

- a) .....
- b) .....
- 2 — Os créditos referidos na alínea a) do número anterior não incluem os valores devidos a título de compensação por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º, para os novos contratos de trabalho.
- 3 — (Anterior n.º 2.)

Artigo 191.º

[...]

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

7 — Relativamente aos trabalhadores com novos contratos de trabalho estão excluídas dos critérios de precedência as compensações por cessação de contrato de trabalho previstas na alínea c) do número anterior.

Artigo 192.º

[...]

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) Não adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, bem como não cumprimento da obrigação de contribuição para os mesmos e para o fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.
- 3 — .....
- 4 — .....

Artigo 344.º

[...]

- 1 — .....
- 2 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Artigo 345.º

[...]

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:
  - a) 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;
  - b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.
- 5 — A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

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 — O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

4 — Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

5 — A presunção referida no número anterior 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.

6 — Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.ºs 2 a 5 do presente artigo.

7 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 6.»

Artigo 3.º

#### **Trabalho temporário**

Para efeitos do disposto nos artigos 190.º e 191.º do Código do Trabalho consideram-se novos contratos de trabalho os contratos celebrados após a entrada em vigor da presente lei.

Artigo 4.º

#### **Alteração à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho**

O artigo 10.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 10.º

[...]

1 — A eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, resultante da alteração efetuada pela presente lei ao n.º 1 do artigo 234.º do Código do Trabalho, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013 e será obrigatoriamente objeto de reavaliação num período não superior a cinco anos.

2 — ..... »

Artigo 5.º

#### **Regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo**

1 — Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do 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 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 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

1) 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;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

2 — O montante total da compensação calculado nos termos do número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do 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 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias 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 1 de outubro de 2013 inclusive, 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;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

4 — Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e as alíneas a) e b) do n.º 3:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

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.

5 — Quando da aplicação do disposto na alínea a) dos n.ºs 1 e 3 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 b) do n.º 3;

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.

6 — Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 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 na alínea c) do n.º 1;

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.

#### Artigo 6.º

##### **Regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário**

1 — Em caso de cessação 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, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, 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, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do 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 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, ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de mês, 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 de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, 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;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

2 — Em caso de cessação 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, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, inclusive, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do 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 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias 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 1 de outubro de 2013 inclusive, 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;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

3 — Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e as alíneas a) e b) do n.º 2:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

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.

4 — Quando da aplicação do disposto na alínea 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 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.

5 — Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 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 na alínea c) do n.º 1;

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.

Artigo 7.º

#### **Contraordenações**

Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos artigos 5.º e 6.º da presente lei.

Artigo 8.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) Ao disposto no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no artigo 366.º, ou sempre que esta disposição resulte aplicável, do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei;

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

Artigo 9.º

#### **Norma revogatória**

1 — É revogado o n.º 4 do artigo 177.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 — São revogados o artigo 6.º e o n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Artigo 10.º

#### **Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

Aprovada em 29 de julho de 2013.

A Presidente da Assembleia da República, *Maria da Assunção A. Esteves*.

Promulgada em 22 de agosto de 2013.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendada em 26 de agosto de 2013.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.