NEWSLETTER

Direito Laboral

No passado dia 30 de Agosto, foram publicados os seguintes diplomas:

- Lei n.º 69/2013, que procede à quinta alteração ao Código do Trabalho e consagra um ajustamento ao valor compensatório devido pela cessação de contratos de trabalho; e
- Lei n.º 70/2013, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho ("FCT"), do mecanismo equivalente ("ME") e do fundo de garantia de compensação do trabalho ("FGCT").

Ambas as leis entram em vigor no próximo dia 1 de Outubro de 2013.

I. AJUSTE DO VALOR DA COMPENSAÇÃO DEVIDA PELA CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO

a) Contratos de trabalho celebrados após 01/10/2013:

Valor da Compensação	*Valor da Compensação*
Caducidade: CT a termo certo (*)	**18 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos e/ou fracção calculada proporcionalmente)
Caducidade: CT a termo incerto (*) (três primeiros anos de duração)	
Caducidade: CT a termo incerto (*) (após três primeiros anos de duração)	**12 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos e/ou fracção calculada proporcionalmente)
Despedimento colectivo / Extinção de posto de trabalho / Inadaptação	

(*) Por iniciativa da entidade patronal

b) Contratos de trabalho celebrados antes de 01/10/2013:

i) Cessação: CT sem termo celebrados antes de *01/11/2011*

Período de Duração	*Valor da Compensação*
Até 31/10/2012 inclusive	**1 mês** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos e/ou fracção calculada proporcionalmente)
De 01/11/2012 a 30/09/2013	**20 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (período efectivo de trabalho calculado proporcionalmente)
A partir de 01/10/2013	**Nos 3 primeiros anos de duração: 18 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos) (*)(**) **Após os 3 primeiros anos de duração: 12 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos) (**)

(*) Apenas quando o contrato de trabalho não tenha ainda atingido a duração de 3 anos em 1 de Outubro de 2013. Caso contrário, aplica-se desde logo a base de cálculo dos 12 dias de retribuição base e diuturnidades.
(**) Em qualquer caso, o montante total da compensação não poderá ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

ii) Cessação: CT sem termo celebrados entre *01/11/2011 e 30/09/2013 inclusive*

Período de Duração	*Valor da Compensação*
Até 30/09/2013 inclusive	**20 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos e/ou fracção calculada proporcionalmente)
A partir de 01/10/2013	**Nos 3 primeiros anos de duração: 18 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos) (*) **Após os 3 primeiros anos de duração: 12 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos)

(*) Apenas quando o contrato de trabalho não tenha ainda atingido a duração de 3 anos em 1 de Outubro de 2013. Caso contrário, aplica-se desde logo a base de cálculo dos 12 dias de retribuição base e diuturnidades.

iii) Caducidade: CT a termo certo e de trabalho temporário celebrados antes de *01/11/2011*

Período de Duração	*Valor da Compensação*
Até 31/10/2012 (ou até à data da renovação extraordinária, se anterior a 31/10/2012)	**Se a duração do CT for igual ou inferior a 6 meses: 3 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (meses completos e/ou fracção calculada proporcionalmente) **Se a duração for superior a 6 meses: 2 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (meses completos e/ou fracção calculada proporcionalmente)
De 01/11/2012 a 30/09/2013	**20 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (período efectivo de trabalho calculado proporcionalmente)
A partir de 01/10/2013	**Nos 3 primeiros anos de duração: 18 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos) (*) **Após os 3 primeiros anos de duração: 12 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos)

(*) Apenas quando o contrato de trabalho não tenha ainda atingido a duração de 3 anos em 1 de Outubro de 2013. Caso contrário, aplica-se desde logo a base de cálculo dos 12 dias de retribuição base e diuturnidades.

iv) Caducidade: CT a termo certo e de trabalho temporário entre *01/11/2011 e 30/09/2013 inclusive*

Período de Duração	*Valor da Compensação*
Até 30/09/2013 inclusive	**20 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos e/ou fracção calculada proporcionalmente)
A partir de 01/10/2013	**Nos 3 primeiros anos de duração: 18 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos) (*) **Após os 3 primeiros anos de duração: 12 dias** (retribuição base + diuturnidades) x antiguidade (anos completos)

(*) Apenas quando o contrato de trabalho não tenha ainda atingido a duração de 3 anos em 1 de Outubro de 2013. Caso contrário, aplica-se desde logo a base de cálculo dos 12 dias de retribuição base e diuturnidades.

- Excepto no período de duração do contrato de trabalho anterior a 31/10/2012, para efeito dos cálculos acima indicados nos quadros i) e iii) supra devem observar-se as seguintes regras:
  - o valor da retribuição base e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (actualmente € de 485,00 Euros);
  - o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 do respectivo valor mensal; e
  - a fracção de ano calcula-se em termos proporcionais.

- Por outro lado, o montante da compensação calculado:
  - até 31/10/2012, para os contratos celebrados anteriormente a 01/11/2011; ou
  - até 30/09/2013, para os que foram celebrados posteriormente (*i.e.* entre 01/11/2012 a 30/09/2013),

  tem como limite 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida. Assim:
  - ⇨ Se o montante da compensação for inferior ao limite mencionado, será contabilizado o valor correspondente ao período para além da data relevante acima referida, ou seja a partir de 01/11/2011 ou 01/10/2013, consoante se tratem de contratos celebrados antes ou depois de 01/11/2011, respectivamente.
  - ⇨ Se, pelo contrário, o referido montante for igual ou superior ao referido limite, não haverá lugar ao cálculo do valor relativo ao período para além dessa data relevante, constituindo tal montante a compensação devida ao trabalhador.

- Se, relativamente aos contratos celebrados antes de 01/11/2011, a soma da compensação total calculada até 30/09/2013 for igual ou superior ao limite acima referido, não será contabilizada a compensação que seria devida pelo período a partir de 01/10/2013.

- Em qualquer caso, o montante total da compensação que compreenda períodos posteriores a 31/10/2012 não pode ser superior ao limite acima indicado.

II. FUNDOS COMPENSATÓRIOS

O FCT e o FGCT destinam-se a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento de metade da compensação devida por:

i) Cessação de contrato de trabalho por despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação; ou
ii) Caducidade de contrato a termo, quando promovida pela entidade patronal.

A adesão da entidade patronal a ambos os fundos é obrigatória, mas o FCT pode ser substituído por um ME que ofereça ao trabalhador garantias idênticas às que resultariam da vinculação ao FCT.

A adesão ao referidos fundos efectiva-se pela celebração do contrato de trabalho e consequente comunicação de admissão do trabalhador ao fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente. A subsequente admissão de novos trabalhadores obriga a comunicações correspondentes, a efectuar até à data do início da execução dos contratos de trabalho.

Após a adesão, a entidade patronal deve proceder a entregas mensais, no valor de 0,925% para o FCT e de 0,075% para o FGCT, em ambos os casos calculadas sobre o montante da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido.

A entidade patronal está obrigada a dar a conhecer ao trabalhador, no momento da celebração do respectivo contrato de trabalho, a identidade do FCT (ou ME) e do FGCT. Essa informação também deverá ser comunicada à Autoridade para as Condições do Trabalho.

As matérias relativas ao modelo de operacionalização das relações entre a entidade patronal, o trabalhador, os fundos e os intervenientes no sistema com as entidades fiscalizadoras serão objecto de regulamentação futura, em portaria a aprovar pelo Governo.

Ao contrário do que sucede no caso da Lei n.º 69/2013, as presentes regras apenas se aplicam aos contratos celebrados após 1 de Outubro de 2013 (i.e. a data de entrada em vigor da Lei n.º 70/2013).

Employment Law

On last August 30th, the following statutes were published in the official gazette:

- Law nr. 69/2013, which comprises the fifth amendment to the Labour Code and provides for an adjustment to the compensation amount due for termination of employment contracts, and
- Law nr. 70/2013, which establishes the legal regimes of the labour compensation fund ("FCT"), the equivalent mechanism ("ME") and the work compensation guarantee fund ("FGCT").

Both laws will enter into force on the 1st of October 2013.

I. ADJUSTING THE COMPENSATION AMOUNT DUE FOR TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS

(a) Employment contracts entered into after 1 October 2013:

Type of Termination	*Compensation amount*
Expiry on Term: Fixed-term contracts (*)	**18 days** of base salary per each full year of employment and/or fraction thereof (calculated pro rata)
Expiry on Term: Fixed-term contracts for an uncertain period (first three years of duration) (*)	
Expiry on Term: Fixed-term contracts for an uncertain period (after the first three years) (*)	**12 days** of base salary per each full year of employment and/or fraction thereof (calculated pro rata)
Collective and individual redundancies / Dismissal for inadaptation	

(*) Termination by iniciative of the employer

(b) Employment contracts entered into before 1 October 2013:

(i) Termination: Non-fixed-term contracts entered into before

Duration	*Compensation amount*
Until 31 October 2012	**1 month** of base salary per each full year of employment and/or fraction thereof (calculated pro rata)
From 1 November 2011 to 30 September 2013	**20 days** of base salary per each full year of employment, where the period of service (or fraction of a year) is calculated pro rata
As of 1 October 2013	**First three years of duration of the employment: 18 days** of base salary per each full year of employment (*)(**) **After the first three years: 12 days** of base salary per each full year of employment (**)

(*) Provided that on the 1st of October 2013 the employment contract is in force for less than 3 years. Otherwise, the calculation base of the 12 days of salary per year of employment shall be applicable.
(**) In any case, the total amount of compensation may not be less than three months of salary.

(ii) Termination: Non-fixed-term contracts entered into between 1 November 2011 and 30 September 2013

Duration	*Compensation amount*
Until 30 September 2013	**20 days** of base salary per each full year of employment and/or fraction thereof (calculated pro rata)
As of 1 October 2013	**First three years of duration of the employment: 18 days** of base salary per each full year of employment (*) **After the first three years: 12 days** of base salary per each full year of employment

(*) Provided that on the 1st of October 2013 the employment contract is in force for less than 3 years. Otherwise, the calculation base of the 12 days of salary per year of employment shall be applicable.

(iii) Expiry on Term: Temporary and fixed-term contracts entered into before 1 November 2011

Duration	*Compensation amount*
Until 31 October 2012 (or up to the extraordinary renewal date, if prior to 31/10/2012)	**If the duration of the contract does not exceed 6 months: 3 days** of base salary per each full year of employment, where the period of service (or fraction of a year) is calculated pro rata **If the duration of the contract exceeds 6 months: 2 days** of base salary per each full year of employment, where the period of service (or fraction of a year) is calculated pro rata
From 1 November 2011 to 30 September 2013	**20 days** of base salary per each full year of employment, where the period of service (or fraction of a year) is calculated pro rata
As of 1 October 2013	**First three years of duration of the employment: 18 days** of base salary per each full year of employment (*) **After the first three years: 12 days** of base salary per each full year of employment

(*) Provided that on the 1st of October 2013 the employment contract is in force for less than 3 years. Otherwise, the calculation base of the 12 days of salary per year of employment shall be applicable.

(iv) Expiry on Term: Temporary and fixed-term contracts entered into between 1 November 2011 and 30 September 2013

Duration	*Compensation amount*
Until 30 September 2013	**20 days** of base salary per each full year of employment and/or fraction thereof (calculated pro rata)
As of 1 October 2013	**First three years of duration of the employment: 18 days** of base salary per each full year of employment (*) **After the first three years: 12 days** of base salary per each full year of employment

(*) Provided that on the 1st of October 2013 the employment contract is in force for less than 3 years. Otherwise, the calculation base of the 12 days of salary per year of employment shall be applicable.

- Except for the period of duration of the employment contract occurred prior to 31 October 2012, for purposes of the calculations in tables i) and iii) above the following rules shall apply:
  - The maximum amount of the base salary to be considered for these calculations cannot exceed 20 times the guaranteed minimum monthly remuneration (currently set at 485 Euros);
  - The daily value of the base salary is obtained by dividing by 30 the respective monthly value; and
  - Each fraction of a year is calculated pro rata.

- Also, the amount of compensation calculated:
  - until 31 October 2012, in respect of the employment contracts entered into before 1 November 2011 ; or
  - until 30 September 2013 , in respect of the employment contracts entered into after that period (*i.e.* from 1 November 2011 to 30 September 2013),

  cannot exceed 12 times the monthly base salary or 240 times the guaranteed minimum monthly remuneration. Thus:
  - ⇨ If the amount of compensation is less than the abovementioned limit, additional compensation for service rendered during the period after the relevant date referred to above, i.e. from 1 November 2011 or 1 October 2013 (depending on whether the contracts were entered into before or after 1 November 2011), will be accrued.
  - ⇨ On contrary, if the amount of compensation is equal or greater than the abovementioned limit, no additional compensation shall be accrued for service rendered after such relevant date, in which this amount shall be the overall compensation due to the employee.

- In respect of the employment contracts entered into before 1 November 2011, if the total sum of the compensation amounts calculated until 30 September 2013 is equal or greater than the abovementioned limit, no additional compensation shall be accrued for service rendered after 1 October 2013.

- In any case, the total amount of compensation corresponding to the periods after 31 October 2012 cannot exceed the abovementioned limit.

II. COMPENSATION FUNDS

FCT and FGCT are intended to guarantee the payment to employees of half of the compensation they are entitled to on account of:

(i) Termination of their employment contract in one of the following cases: collective redundancy, individual redundancy (through the extinction of a specific job position) or dismissal for inadaptation (or inadequacy);
(ii) Expiry of fixed-term employment contract, by initiative of the employer.

The adherence of the employer to both funds is mandatory, but FCT can be replaced by a ME that offers identical guarantees to the employee.

Adherence to these funds shall come into force with the execution of the employment agreement and subsequent notice of the admission of the employee to the FCT or ME. Any subsequent admission of new employees requires the filing of the corresponding notices prior to the commencement of the employment.

The employer must carry out monthly payments of 0.925% (for the FCT) and 0.075% (for the FGCT), in both cases calculated on the amount of the base salary due to the employee.

The employer has a duty to make known to the employee the identity of the FCT (or ME) and FGCT upon execution of the employment agreement. This information should also be given to the Portuguese Authority for Working Conditions.

Matters relating to the operation model of the relationships to be established between the employer, the employee, the funds and other intervening parties in the system and the supervisory bodies will be subject to future regulations in an ordinance to be approved by the Portuguese Government.

Contrary to what happens in the case of Law nr. 69/2013, these rules apply only to contracts entered into after the 1st of October 2013 (*i.e.* the date of entry into force of Law nr. 70/2013).

ALVES PEREIRA & TEIXEIRA DE SOUSA RL
Avenida da Liberdade, 38, 3º andar
1250-145 Lisboa
Portugal
Tel.: (+351) 21 370 01 90
Fax: (+351) 21 382 90 03
info@alvespereira.com
www.alvespereira.com