



APOTEC

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE
TÉCNICOS DE CONTABILIDADE
Instituição de Utilidade Pública

FORMAÇÃO PROFISSIONAL CERTIFICADA

Instituição de Utilidade Pública – Fundada em 1977

REUNIÕES DE 2ª FEIRA

22.03.2021

A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



CIÊNCIAS EMPRESARIAIS
• Contabilidade e fiscalidade
• Gestão e administração
DIREITO
• Direito



DA CESSAÇÃO DO CONTRATO



Caducidade



Revogação



Despedimento com justa causa



Despedimento coletivo



Despedimento por inadaptação ao posto de trabalho



Despedimento por extinção do posto de trabalho



Resolução pelo trabalhador



Denúncia pelo trabalhador

CADUCIDADE – CONTRATO A TERMO

(artigo 344º)

Contrato a termo certo

Empregador



15 dias

Trabalhador






8 dias

CADUCIDADE – CONTRATO A TERMO

(artigo 345º)

Contrato a termo incerto

Empregador:



- **Contrato com duração até 6 meses**  **7 dias**
- **Contrato com duração de 6 meses a 2 anos**  **30 dias**
- **Contrato com duração superior a 2 anos**  **60 dias**

CADUCIDADE – CONTRATO A TERMO

(artigo 400º, nºs 3 e 4)

Contrato a termo incerto

Trabalhador:



- **Contrato com duração inferior ou igual a 6 meses**  **15 dias**
- **Contrato com duração superior a 6 meses**  **30 dias**

DENÚNCIA COM AVISO PRÉVIO

(artigo 400º)

Contrato sem termo

Trabalhador:

- **Contrato com duração até 2 anos de antiguidade**  **30 dias**
- **Contrato com duração superior a 2 anos de antiguidade**  **60 dias**

DENÚNCIA COM AVISO PRÉVIO

(artigo 400º)

Contrato sem termo

Trabalhador:

- **IRCT ou contrato de trabalho**
- **Cargo de administração ou direção**



Até 6 meses

❖ Não integram a base de incidência contributiva

➤ As importâncias atribuídas ao trabalhador

- ✓ A título de indemnização,**
- ✓ Por sentença judicial que decida pela ilicitude do despedimento,**
- ✓ Independentemente do valor global atribuído;**

Lei n° 110/2009, de 16 de Setembro – Artigo 48º

❖ **Não integram a base de incidência contributiva**

- **As importâncias atribuídas ao trabalhador**
- ✓ **A título de compensação por cessação de contrato de trabalho, no caso de:**
 - **Caducidade de contrato a termo;**
 - **Despedimento coletivo;**
 - **Despedimento por extinção do posto de trabalho;**
 - **Despedimento por inadaptação;**
 - **Resolução pelo trabalhador.**



COMPENSAÇÃO NA CESSAÇÃO

Lei nº 69/2013, 30 Agosto

- ❖ **Entrou em vigor no dia 1 de Outubro de 2013;**
- ❖ **Vem substituir o regime de cessação previsto na Lei nº 23/2012, de 25 de Junho;**
- ❖ **Aplica-se a todos os contratos de trabalho;**
- ❖ **Mantém-se um regime transitório para os contratos celebrados até 31 de Outubro de 2011 (inclusive).**

❖ Introduce um regime de compensação intermédio para:

- Cessaçãõ de contrato de trabalho, celebrado antes de 31 de Outubro de 2011 (inclusive);**
- Que até dia 30 de Setembro de 2013,**
- Não tenha perfeito 3 anos de antiguidade.**

Lei nº 69/2013, 30 Agosto

- ❖ **Altera o artigo 366º, do Código do Trabalho;**
- ❖ **Que constitui a regra para o cálculo de compensação a liquidar,**
- ❖ **Em caso de cessação de contrato individual de trabalho, a termo ou sem termo,**
- ❖ **Independentemente do motivo dessa cessação.**

Lei nº 69/2013, 30 Agosto

- ❖ O regime do artigo 366º, do código do Trabalho para o despedimento coletivo, aplica-se, por remissão, em caso de:**
- Cessação do contrato de trabalho em comissão de serviço;**
 - Caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto, da iniciativa do empregador;**
 - Despedimento por:**
 - Inadaptação ao posto de trabalho;**
 - Extinção do posto de trabalho;**

- ❖ **O regime do artigo 366º, do Código do Trabalho para o despedimento coletivo, aplica-se ainda, por remissão, em caso de:**
- **Morte do empregador (se pessoa singular);**
 - **Extinção da pessoa coletiva;**
 - **Encerramento ou insolvência da empresa.**

Lei n° 69/2013, 30 Agosto

- ❖ **No regime transitório, a compensação devida por cessação do contrato de trabalho, corresponderá a 20, 18 ou 12 dias,**
- ❖ **De retribuição base e diuturnidades (se o trabalhador a elas tiver direito),**
- ❖ **Por cada ano completo de antiguidade;**
- ❖ **Em caso de fração de ano,**
 - ✓ **O montante da compensação é calculado proporcionalmente.**

Lei nº 69/2013, 30 Agosto

- ❖ **Para aferição do montante de compensação a pagar,**
- ❖ **Divide-se por 30 a retribuição base (acrescida das diuturnidades se o trabalhador a elas tiver direito),**
- ❖ **Multiplicando o valor achado,**
- ❖ **Por 20, 18 ou 12 dias, conforme o caso.**

Lei n.º 69/2013, 30 Agosto

- ❖ **Limites ao montante base mensal, a considerar por cada ano completo de antiguidade, de compensação que o empregador está obrigado a pagar:**
 - ✓ **A retribuição base e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida**
$$(\leq) \text{€ } 665,00 \times 20 = \text{€ } 13\,300,00$$
 - ✓ **Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 de Novembro: atualizou o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2020;**

Lei nº 69/2013, 30 Agosto

❖ Limites ao montante global de compensação que o empregador está obrigado a pagar:

- ✓ A 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida

$$(\leq) \text{€ } 665,00 \times 240 = \text{€ } 159\,600,00$$

ou,

- ✓ Valor igual ou inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, isto é, 12 anos completos de antiguidade.

Artigo 48º - Código Contributivo da Segurança Social

- ❖ **Independentemente do valor, ou da modalidade de cessação do contrato de trabalho,**
- ✓ **A indemnização ou a compensação pela cessação do contrato,**
- ✓ **É sempre isenta de TSU.**

Artigo 2º, nº 4 – alínea b) - Código IRS

- ❖ **Fica isento de IRS, o montante de indemnização ou compensação, devida em caso de cessação de contrato,**
- ❖ **Que não 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.**



1. – CONTRATOS A TERMO (CERTO E INCERTO)

❖ Contrato a termo certo

- **nº 2, do artigo 344º, do Código do Trabalho,**
- **18 dias por cada ano completo de antiguidade.**

❖ Contrato a termo incerto

- **Nº 4, do artigo 345º, do Código do Trabalho**
- **Desde a data da celebração do contrato a termo incerto**
- **E até à data em perfaça menos do que 3 (três) anos de antiguidade**
- ✓ **A compensação será de 18 dias por cada ano completo de antiguidade;**

❖ Contrato a termo incerto

- E, desde a data em que o contrato a termo incerto perfaça 3 (três) anos de antiguidade,
- E até à data da cessação do contrato a termo incerto, no máximo até perfazer 4 (quatro) anos
- ✓ A compensação será de 12 dias por cada ano completo de antiguidade.

- **Em qualquer uma das situações, o valor global da compensação devida ao trabalhador,**
- **Será a soma aritmética dos montantes intermédios,**
- **Achados na aplicação dos vários cálculos.**



2. – CONTRATOS SEM TERMO

- **Se o contrato sem termo, tiver sido celebrado até dia 31 de Outubro de 2011,**
- **A compensação a pagar, pelos meses de duração do contrato, desde a data da celebração e até 31 de Outubro de 2012,**
- **Será calculada nos termos do antigo artigo 366º, do Código do Trabalho (aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro);**
- **E corresponderá a um mês por cada ano completo de antiguidade (no mínimo de 3 meses);**

- **Sendo que, desde 31 de Outubro de 2012 até 30 de Setembro de 2013,**
- **A compensação será de 20 dias por cada ano completo de antiguidade; e,**
- **De 1 de Outubro de 2013 e até à data da cessação do contrato por despedimento,**
- **A compensação será de 12 dias por cada ano completo de antiguidade;**

- **Contudo, se até 30 de Setembro de 2013, o contrato não tiver perfeito 3 (três) anos de antiguidade,**
- **De 1 de Outubro de 2013 e até à data em que o contrato perfizer 3 (três) anos de antiguidade,**
- **A compensação será de 18 dias por cada ano completo de antiguidade;**
- **E desde essa data e até à cessação do contrato, a compensação será de 12 dias por cada ano completo de antiguidade;**

- **Para contratos sem termo celebrados após o dia 1 de Outubro de 2013 (inclusive),**
- **A compensação a pagar pelos meses de duração do contrato, desde a data da sua celebração até à data da sua cessação por despedimento,**
- **Será calculada, na totalidade, nos termos do atual artigo 366º, do Código do Trabalho, ou seja,**
- **12 dias por cada ano completo de antiguidade.**

- **Em qualquer uma das situações, o valor global da compensação devida ao trabalhador,**
- **Será a soma aritmética dos montantes intermédios,**
- **Achados na aplicação dos vários cálculos.**



EXEMPLOS PRÁTICOS

EXEMPLO 1

- ❖ **Trabalhador contratado a termo certo, pelo prazo de 6 meses, com início em 01/Ago./2016 (e termo em 31/Jan./2017):**
 - **1ª Renovação: 01/Fev./2017 – 31/Jul./2017;**
 - **2ª Renovação: 01/Ago./2017 – 31/Jan./2018;**
 - **3ª Renovação: 01/Fev./2018 – 31/Jul./2018.**

- ❖ **Retribuição base mensal: € 1 000,00;**

EXEMPLO 1

- ❖ **Valor mensal de retribuição: € 1 000,00**
- ❖ **Valor base de cálculo: € 600,00**
[(€ 1 000,00 : 30 dias) x 18 dias]
- ❖ **De 01/Ago./2016 a 31/Jul./2018: 24 meses**
- ❖ **(€ 600,00 : 12 meses) x 24 meses =**
= € 1 200,00

Compensação global: € 1 200,00

EXEMPLO 2

- ❖ **Trabalhador contratado a termo incerto, pelo prazo previsível de 6 (seis) meses, com início em 01/Ago./2012:**
 - **Termo do contrato: 31 de Julho de 2018.**

- ❖ **Retribuição base mensal: € 1 000,00;**

EXEMPLO 2

❖ **Valor mensal de retribuição: € 1 000,00**

❖ **Valor base de cálculo: € 600,00**

[(€ 1 000,00 : 30 dias) x 18 dias]

❖ **De 01/Ago./2012 a 31/Jul./2015 = 36 meses**

❖ **(€ 600,00 : 12 meses) x 36 meses =
= € 1 800,00**

1ª parte da compensação: € 1 800,00

EXEMPLO 2

- ❖ **Valor mensal de retribuição: € 1 000,00**
- ❖ **Valor base de cálculo: € 400,00**
$$[(€ 1 000,00 : 30 \text{ dias}) \times 12 \text{ dias}]$$
- ❖ **De 01/Ago./2015 a 31/Jul./2018 = 36 meses**
- ❖ **$(€ 400,00 : 12 \text{ meses}) \times 36 \text{ meses} =$**
 $= € 1 200,00$

2ª parte da compensação: € 1 200,00

EXEMPLO 2

– CÁLCULO GLOBAL –

€ 1 800,00 + € 1 200,00

Compensação global: € 3 000,00

EXEMPLO 1

- ❖ **Trabalhador contratado sem termo (ou inicialmente contratado a termo, mas cujo contrato se converteu em contrato sem termo), em 01/Jan./2007;**
- ❖ **Data de cessação: 31/Jan./2018;**
- ❖ **Retribuição base mensal: € 1 000,00;**
- ❖ **Uma diuturnidade: € 23,35;**

EXEMPLO 1

– CÁLCULO ATÉ 31/OUT./2012 –

- ❖ Valor mensal e diuturnidades: € 1 023,35
- ❖ N° de anos completos de antiguidade: 5
- ❖ Antiguidade: 5 anos + 10 meses
- ❖ Cálculo (de 01/Jan./2007 a 31/Out./2012):
(€ 1 023,35 x 5) + (€ 1 023,35 : 12 x 10)

1ª parte da compensação: € 5 969,54

EXEMPLO 1

– CÁLCULO DE 31/OUT./2012 A 30/SET./2013 –

❖ Valor mensal e diuturnidades: € 1 023,35

❖ Valor base de cálculo: € 682,23

$[(€ 1 023,35 : 30 \text{ dias}) \times 20 \text{ dias}]$

❖ De 01/Nov./2012 a 30/Set./2013: 11 meses

❖ $(€ 682,23 : 12 \text{ meses}) \times 11 \text{ meses} = € 625,38$

2ª parte da compensação: € 625,38

EXEMPLO 1

– CÁLCULO APÓS 01/OUT./2013 –

❖ Valor mensal e diuturnidades: € 1 023,35

❖ Valor base de cálculo: € 209,34

$[(€ 1 023,35 : 30 \text{ dias}) \times 12 \text{ dias}]$

❖ De 01/Out./2013 a 31/Jan./2018: 52 meses

❖ $(€ 409,34 : 12 \text{ meses}) \times 52 \text{ meses} = € 1 773,81$

3ª parte da compensação: € 1 773,81

EXEMPLO 1

– CÁLCULO GLOBAL –

$$❖ € 5\,969,54 + € 625,38 + € 1\,773,81$$

Compensação global: € 8 368,73

EXEMPLO 2

- ❖ **Trabalhador contratado sem termo (ou inicialmente contratado a termo, mas cujo contrato se converteu em contrato sem termo), com início em 01/Ago./2011:**
 - **Termo do contrato: 31 de Dezembro de 2018.**
- ❖ **Retribuição base mensal: € 1 000,00;**
- ❖ **Uma diuturnidade: € 23,35;**

EXEMPLO 2

– CÁLCULO ATÉ 31/OUT./2012 –

- ❖ **Valor mensal e diuturnidades: € 1 023,35**
- ❖ **Nº de anos completos de antiguidade: 1**
- ❖ **Antiguidade: 1 ano + 3 meses**
- ❖ **Cálculo (de 01/Ago./2011 a 31/Out./2012):**
(€ 1 023,35 x 1) + (€ 1 023,35 : 12 x 3)

1ª parte da compensação: € 1 279,19

EXEMPLO 2

– CÁLCULO DE 01/NOV./2012 A 30/SET./2013–

❖ Valor mensal e diuturnidades: € 1 023,35

❖ Valor base de cálculo: € 682,23

$[(€ 1 023,35 : 30 \text{ dias}) \times 20 \text{ dias}]$

❖ De 01/Nov./2012 a 30/Set./2013: 11 meses

❖ $(€ 682,23 : 12 \text{ meses}) \times 11 \text{ meses} = € 625,38$

2ª parte da compensação: € 625,38

EXEMPLO 2

– CÁLCULO APÓS 01/OUT./2013 –

❖ **Valor mensal e diuturnidades: € 1 023,35**

❖ **Valor base de cálculo: € 614,01**

[(€ 1 023,35 : 30 dias) x 18 dias]

❖ **De 01/Out./2013 a 31/Jul./2014: 10 meses**

❖ **(€ 614,01 : 12 meses) x 10 meses = € 511,67**

3ª parte da compensação: € 511,67

EXEMPLO 2

– CÁLCULO APÓS 01/OUT./2013 –

❖ Valor mensal e diuturnidades: € 1 023,35

❖ Valor base de cálculo: € 409,34

$[(€ 1 023,35 : 30 \text{ dias}) \times 12 \text{ dias}]$

❖ De 01/Ago./2014 a 31/Dez./2018: 53 meses

❖ $(€ 409,34 : 12 \text{ meses}) \times 53 \text{ meses} = € 579,90$

4ª parte da compensação: € 1 807,92

EXEMPLO 2

– CÁLCULO GLOBAL –

$$\begin{aligned} & \text{€ } 1\,279,19 + \text{€ } 625,38 + \text{€ } 511,67 + \\ & \quad + \text{€ } 1\,807,92 \end{aligned}$$

Compensação global: € 4 224,16

EXEMPLO 3

- ❖ **Trabalhador contratado sem termo (ou inicialmente contratado a termo, mas cujo contrato se converteu em contrato sem termo), com início em 01/Abr./2014:**
 - **Termo do contrato: 30 de Junho de 2018.**
- ❖ **Retribuição base mensal: € 1 000,00;**
- ❖ **Uma diuturnidade: € 23,35;**

EXEMPLO 3

❖ **Valor mensal e diuturnidades: € 1 023,25**

❖ **Valor base de cálculo: € 409,30**

[(€ 1 023,25 : 30 dias) x 12 dias]

❖ **De 01/Abr./2014 a 30/Jun./2018: 51 meses**

❖ **(€ 409,33:12 meses) x 52 meses = € 1 773,76**

Compensação global: € 1 773,76

DESDE **1977** AO
SERVIÇO DOS
PROFISSIONAIS E DAS
EMPRESAS

FORMAÇÃO CERTIFICADA
CONSULTÓRIO TÉCNICO
FORMAÇÃO INTRAEMPRESA
PUBLICAÇÕES
BIBLIOTECA
PROTOCOLOS

Tel 21 355 29 00 - Fax 21 3552909
geral@apotec.pt

R. Manuel da Fonseca, nº 4 A -
Park Orange 1600-308 Lisboa

    www.apotec.pt

NOTA IMPORTANTE PARA OS CC:

A Formação promovida pela APOTEC é válida nos termos do Estatuto da OCC. Os certificados podem ser submetidos através do site da dita Ordem, via Pasta CC, sem necessidade de qualquer outro formalismo adicional.

Muito obrigada pela vossa presença!



Referência bibliográfica

- **Lei nº 7/2009, de 14 de Fevereiro;**
- **Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro;**
- **Lei nº 105/2009, de 14 de Setembro;**
- **Lei nº 110/2009, de 16 de Setembro;**
- **Decreto Regulamentar nº 1-A/2010, de 3 de Janeiro;**
- **Lei nº 3/2012, de 10 de Janeiro;**
- **Lei nº 23/2012, de 25 de Junho;**
- **Lei nº 37/2012, de 27 de Agosto;**
- **Lei nº 11/2013, de 28 de Janeiro;**
- **Lei nº 69/2013, de 30 de Agosto;**
- **Lei nº 70/2013, de 30 de Agosto;**

Referência bibliográfica

- **Portaria nº 286-A/2013, de 16 de Setembro;**
- **Portaria nº 294-A/2013, de 30 de Setembro;**
- **Lei nº 76/2013, de 7 de Novembro;**
- **Lei nº 83-C/2013, de 31 de Dezembro;**
- **Lei nº 27/2014, de 8 de Maio;**
- **Lei nº 55/2014, de 25 de Agosto;**
- **Lei nº 82-C/2014, de 31 de Dezembro;**
- **Lei nº 120/2015, de 1 de Setembro;**
- **Lei nº 8/2016, de 1 de Abril;**
- **Lei nº 28/2016, de 23 de Agosto;**

Referência bibliográfica

- **Lei n° 42/2016, de 28 de Dezembro;**
- **Decreto-Lei n° 86-B/2016, de 29 de Dezembro;**
- **Lei n° 56/2017, de 17 de Julho;**
- **Lei n° 73/2017, de 16 de Agosto;**
- **Decreto-Lei n° 156/2017, de 28 de Dezembro;**
- **Lei n° 14/2018, de 19 de Março;**
- **Decreto-Lei n° 2/2018, de 9 de Janeiro;**
- **Declaração de Retificação n° 9/2018, de 9 de Março;**
- **Decreto-Lei n° 53/2018, de 2 de Julho;**

Referência bibliográfica

- **Decreto Regulamentar n° 6/2018, de 2 de Julho**
- **Decreto-Lei n° 53/2018, de 2 de Julho;**
- **Lei n° 90/2019, de 4 de Setembro;**
- **Lei n° 93/2019, de 4 de Setembro.**

DESDE **1977** AO
SERVIÇO DOS
PROFISSIONAIS E DAS
EMPRESAS

FORMAÇÃO CERTIFICADA
CONSULTÓRIO TÉCNICO
FORMAÇÃO INTRAEMPRESA
PUBLICAÇÕES
BIBLIOTECA
PROTOCOLOS

Tel 21 355 29 00 - Fax 21 3552909
geral@apotec.pt

R. Manuel da Fonseca, nº 4 A -
Park Orange 1600-308 Lisboa

    www.apotec.pt

NOTA IMPORTANTE PARA OS CC:

A Formação promovida pela APOTEC é válida nos termos do Estatuto da OCC. Os certificados podem ser submetidos através do site da dita Ordem, via Pasta CC, sem necessidade de qualquer outro formalismo adicional.

Muito obrigada pela vossa presença!





APOTEC

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE
TÉCNICOS DE CONTABILIDADE
Instituição de Utilidade Pública



APOTEC

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE
TÉCNICOS DE CONTABILIDADE
Instituição de Utilidade Pública

MILHARES DE VOZES UNIDAS A
DEFENDER E A VALORIZAR A
PROFISSÃO



INSCRIÇÕES EM **WWW.APOTEC.PT**

Os Associados da APOTEC e outros profissionais que frequentem as ações de formação da APOTEC, que sejam em simultâneo Contabilistas Certificados, podem submeter os certificados de formação profissional, promovida pela APOTEC, através do site da dita Ordem, via Pasta CC sem necessidade de qualquer outro formalismo adicional.

