

CESSAÇÃO DO SEU CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

A **CESSAÇÃO DO SEU CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**, ocorre na data que está no seu contrato, embora possa ser renovado.

- **Na cessação do contrato de trabalho temporário, que verbas vou receber?**

Verifique se com o seu salário recebeu os proporcionais de Férias e de Natal. Se assim aconteceu, já nada tem a receber quanto a estes subsídios.

Na cessação do seu contrato de trabalho temporário, tem direito a receber:

1. Proporcional do valor relativo ao subsídio de Férias
2. Férias (proporcional em função do tempo de trabalho)
3. Proporcional do valor relativo ao subsídio de Natal
4. Compensação de caducidade do contrato de trabalho temporário

No caso de dúvidas sobre os valores calculados ou outros esclarecimentos, recorra a www.sindetelco.pt e exponha-nos detalhadamente a sua questão.

- **No caso de despedimento, a que indemnizações tenho direito?**

Se a empresa onde trabalha quer pôr fim ao contrato. Se pretende rescindir o contrato com justa causa e não sabe ao que tem direito.

Novo Sistema de Compensação para modalidades de Cessação de Contratos

A Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que entrou em vigor em 1 de Novembro, introduz alterações ao Código de Trabalho, entre as quais se destaca o novo critério para o cálculo das compensações devidas ao trabalhador, nas várias modalidades de cessação do contrato de trabalho.

Esta alteração é aplicável, apenas, aos contratos celebrados a partir do dia 1 de Novembro de 2011, data da entrada em vigor da Lei.

Assim, para estes novos contratos, a compensação devida ao trabalhador pela cessação do contrato

passa a corresponder a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente), nas seguintes situações:

- a) Cessaçã, por decisã da entidade patronal, da comissã de serviç de trabalhador que nã se mantenha na empresa;
- b) Resoluçã do contrato de trabalho pelo trabalhador, nos trinta dias seguintes à decisã da entidade patronal que ponha termo à comissã de serviç;
- c) Caducidade dos contratos a termo, promovida pela entidade patronal;
- d) Caducidade do contrato, por morte do empregado ou por extinçã ou encerramento de empresa;
- e) Cessaçã de contrato de trabalho por iniciativa do administrador da insolvência, antes do encerramento definitivo do estabelecimento;
- f) Despedimento coletivo;
- g) Extinçã do posto de trabalho;
- h) Despedimento por inadaptaçã.

A Lei n.º 53/2011 eliminou o limite m nimo de compensa o correspondente a 3 meses de retribui o base e diuturnidades e estabeleceu os seguintes limites m ximos do valor da compensa o devida:

- a) O valor da retribui o base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos do c lculo da compensa o n o pode ser superior a 20 vezes a retribui o m nima mensal garantida;
- b) O montante global da compensa o n o pode ser superior a 12 vezes a retribui o base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplic vel o limite previsto na al nea anterior, a 240 vezes o valor da retribui o m nima mensal garantida.

Aten o, pois existem casos em que, apesar de o contrato terminar, o trabalhador n o tem direito a indemniza o. Mais, este quadro n o se aplica de um modo conveniente   contrata o tempor ria. Neste caso, contacte atrav s do nosso site www.sindetelco.pt.