

EMPREGO LEI LABORAL

Custo dos despedimentos vai subir mais do que parece

Ao contrário do que esperava a CIP, o aumento das compensações de 12 para 14 dias também vai incidir sobre o trabalho prestado nos últimos nove anos, explica o PS.



O PS diz que a nova proposta, com efeitos sobre o trabalho passado, resulta do acordo de rendimentos. A CIP considera que não é bem assim.

Sérgio Lemos



Catarina Almeida Pereira catarinapereira@negocios.pt

30 de Outubro de 2022 às 23:30

Quando o Governo anunciou o aumento das compensações por despedimento coletivo de 12 para 14 dias de salário-base por cada ano trabalhado não estava apenas a propor um aumento do valor pago aos trabalhadores pelo trabalho que vão prestar daqui em diante. Ao contrário do que esperava a Confederação Empresarial (CIP), a intenção é que este aumento de 16,7% no cálculo das compensações incida sobre todo o trabalho prestado ao longo dos últimos nove anos, ou seja, desde outubro de 2013, e não apenas pelo futuro.

A ideia é que o aumento se aplique aos despedimentos coletivos ou por extinção de posto de trabalho que forem celebrados depois da entrada em vigor da lei, que estava prevista para 1 de janeiro mas que deverá derrapar, não podendo, devido às metas do PRR sobre o trabalho em plataformas digitais, entrar em vigor depois do fim de março do próximo ano.

Em causa estão, portanto, os custos do despedimento que avançarem daí em diante.

LEIA TAMBÉM

Despedimentos: CIP contesta e diz que não resulta do acordo

Num contexto de ameaça de recessão é relevante saber como fica, afinal, o cálculo. Até

porque as alterações feitas durante o programa de ajustamento já estabelecem regras especialmente complexas para todos os que foram contratados antes de 2013. Dependendo da data de celebração do contrato, a compensação resulta de uma fórmula composta que pode incluir 30 dias por cada ano trabalhado, 20 dias, 18 dias e, por fim, 12 dias por cada ano trabalhado. Há mais nuances (18 dias em casos específicos), mas para a maioria dos

casos após outubro de 2013, e para todos após outubro de 2016, o cálculo é de 12 dias por ano.

São estes 12 dias que agora sobem para 14, na sequência do acordo de concertação social que em contrapartida garantiu às empresas o fim do desconto de 1% para o Fundo de Compensação do Trabalho. Só que a proposta do PS gerou interpretações contraditórias. Ao contrário do que possa parecer numa primeira leitura, a subida não vale apenas para o trabalho prestado após a entrada em vigor da futura lei.

Isso mesmo foi confirmado ao Negócios pelo deputado do PS Fernando José, que, depois de algumas trocas de esclarecimentos, concluiu referindo que é o que resulta do acordo assinado com as confederações patronais e a UGT.

“No âmbito do acordo de rendimentos celebrado entre o Governo, confederações patronais e UGT, o grupo parlamentar do PS propõe que a compensação por despedimento passe a corresponder a 14 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, desde 1 de outubro de 2013 (acima dos atuais 12 dias)”, resumiu o deputado, em resposta ao Negócios, confirmando o essencial da interpretação que tinha já sido avançada ao Negócios pelo advogado Nuno Ferreira Morgado, da PLMJ.

Quer isto dizer que se, por simplificação, a lei entrar em vigor a 1 de janeiro e uma pessoa for despedida a 31 de dezembro de 2023, já com sete anos de antiguidade, tem direito a uma compensação por despedimento equivalente a 14 dias de salário base e diuturnidades por cada um dos sete anos que trabalhou na mesma empresa. E não a uma compensação de 12 dias por cada um dos primeiros seis e de mais 14 dias pelo último. O impacto varia de caso para caso mas, neste exemplo, é uma diferença de 16,7% na compensação a pagar ao trabalhador face à lei em vigor (em vez da subida de 2,4% que se aplicaria se o novo valor só valesse para o trabalho futuro). Os efeitos do aumento serão, por isso, mais rápidos.

PS não revoga limites da troika

O raciocínio é válido desde que a compensação não ultrapasse os limites máximos decididos durante o programa da troika, que o PS mantém, e que determinam, por exemplo, que o montante total da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base. Como o limite não é adaptado aos novos 14 dias (que ficam longe dos anteriores 30), passará a ser atingido um pouco mais cedo, quando ainda não o foi.

Os cálculos acima referidos são do Negócios mas a conclusão que lhes serve de base, agora confirmada pelo PS, foi destacada pelo advogado Nuno Ferreira Morgado, que, depois de uma análise às propostas apresentadas pelo PS há duas semanas, começou por explicar que as compensações de todos os contratados a partir de outubro de 2013 sobem, através do artigo agora alterado.

No caso de uma pessoa contratada a 1 de janeiro de 2022, “a compensação será de 14 dias de

remuneração base e diuturnidades (se aplicável) por cada ano de trabalho, sendo as frações de ano calculadas de forma proporcional”, ilustrou em resposta ao Negócios o sócio da PLMJ.

A outra confusão sobre regimes transitórios

Contudo, o advogado também chamou a atenção para um outro problema da proposta que, tal como chegou ao Parlamento, introduz, “sem grande nexos, mais um tratamento desigual entre trabalhadores”: faz aplicar os 14 dias apenas aos contratos assinados após outubro de 2013, sem alterar a lei transitória (69/2013) que regula os anteriores e que se baseia, em parte, nos 12 dias, o que, consoante a data de admissão, poderia implicar compensações diferentes, mais baixas, para o mesmo período de trabalho.

Sobre este assunto, o deputado Fernando José responde que “o PS está disponível para aperfeiçoar a redação em sede de especialidade, sendo que haverá necessidade de alterar os 12 previstos na lei 69/2013 para 14 dias”.

Como referido no início, a principal conclusão do PS também gerou dúvidas numa matéria bastante complexa. “Do ponto de vista jurídico tendo a concordar com esta posição [sobre a aplicação dos 14 dias a trabalho já prestado], mas entendo que a questão pode ser dúbia e que devia ser esclarecida através de uma norma transitória mais clara”, alertou Inês Arruda, sócia da Vasconcelos Arruda e Associados.

O PS propõe que a compensação por despedimento passe a corresponder a 14 dias (...) desde 1 de outubro de 2013.

FERNANDO JOSÉ

Deputado do PS

[Para alguém contratado em janeiro de 2022] a compensação será de 14 dias (...) por cada ano de trabalho.

NUNO FERREIRA MORGADO

Sócio da PLMJ

Tendo a concordar, mas entendo que a questão pode ser dúbia e que devia ser esclarecida através de uma norma transitória mais clara.

INÊS ARRUDA

Sócio da Vasconcelos, Arruda e Advogados

Obrigado por apoiar o nosso jornalismo.

No Negócios temos como missão disponibilizar informação económica fiável, atual e relevante. E se a batalha pela relevância é uma responsabilidade que nos cabe, no novo enquadramento do setor a capacidade de continuarmos a desempenhar o nosso papel depende cada vez mais do investimento do leitor. Agradecemos a sua confiança. Vamos continuar a trabalhar para a merecer.