

<b>Jornal Negócios</b>	Periodicidade: <b>Diário</b>
31-10-2022	Classe: <b>Economia/Negócios</b>
	Âmbito: <b>Nacional</b>
	Página(s): <b>1,14,15</b>



CÓDIGO DO TRABALHO

# 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.

**CATARINA ALMEIDA PEREIRA**  
caterinapereira@negocios.pt

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 derrearpar, 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.

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 esclareci-



**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.**

**INÉS ARRUDA**  
Sócio da Vasconcelos, Arruda e Advogados



O PS diz que a nova proposta, com efeitos sobre o trabalho passado, resulta

mentos, 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



do acordo de rendimentos. A CIP considera que não é bem assim.

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 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": fez 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.

## Despedimentos: CIP contesta e diz que não resulta do acordo

**A aplicação dos 14 dias ao trabalho prestado antes da futura lei não resulta do acordo nem se retira da proposta do PS, sustenta Gregório Novo, dirigente da CIP.**

O responsável jurídico da CIP foi dos primeiros a defender, em resposta ao Negócios, que o aumento das compensações por despedimento, de 12 para 14 dias de salário-base e diuturnidades por cada ano trabalhado, só teria efeitos sobre o trabalho prestado para futuro.

Questionado, pela segunda vez, na sexta-feira, sobre a incidência sobre o trabalho prestado deste outubro de 2013, mantém a sua posição. Gregório Novo sustenta que tal não resulta nem da proposta do PS, nem do acordo de concertação social.

"O novo valor aplica-se apenas ao tempo da relação de trabalho que decorra depois da entrada em vigor desta alteração", insiste, contrariando a explicação do PS e dos dois advogados contactados pelo Negócios. "É isso que decorre da última parte do n.º 1 do artigo transitório da proposta do PS, quando fala de 'efeitos de situações anteriores àquele momento'", sustenta.

Por outro lado, diz também que esta interpretação, que o PS explica que já resulta da sua proposta – ainda que admita corrigir o regime transitório sobre contratos anteriores a 2013, passando para 14 dias sempre que se liam 12 –, também não decorre do que ficou combinado no acordo de concertação social.

"Surgindo o novo valor das compensações, no acordo, como contraponto à extinção do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), se o fim do desconto para o fundo só tem efeitos a partir de janeiro, o novo valor da compensação não pode operar sobre tempo de trabalho anterior a essa data". "Ou as empresas também iriam buscar ao FCT os descontos que fizeram relativos a tempo anterior à entrada em vigor desta alteração?"

O que está previsto no acordo de concertação social, assina-

do na véspera da apresentação do Orçamento do Estado, é simplesmente o "aumento da compensação por cessação de contrato de trabalho para 14 dias nas situações de despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho".

**Efeitos alargados a mais situações, diz a CIP**

Numa primeira conversa Gregório Novo tinha chamado a atenção para uma consequência que retira das remissões da proposta do PS. "É estranho, para não qualificar como abusivo, que tendo o acordo deixado expresso que este novo valor das compensações era para as situações de despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho, agora a formulação venha a poder incluir muitas outras situações: cessação de comissão de serviço, compensação em caso de transferência de local de trabalho em que ocorra prejuízo sério ou despedimento por inadaptação".

CATARINA ALMEIDA PEREIRA



**O novo valor da compensação não pode operar antes. Ou as empresas também iriam buscar ao FCT os descontos relativos a tempo anterior?**

GREGÓRIO NOVO  
Responsável pela área jurídica e laboral da CIP.