

Saiba o que muda nas compensações

Cristina Oliveira da Silva

03/11/11 00:05

Regime aplica-se aos contratos celebrados a partir deste mês.

O novo regime de compensações por despedimento entra em vigor este mês e abrange apenas novos contratos. Além de reduzir o valor a pagar ao trabalhador, é criado um tecto máximo de 12 salários, o que implica a estagnação da compensação depois de 18 anos de antiguidade.

1 – Qual o valor das novas compensações?

Actualmente, os trabalhadores nos quadros têm direito a receber 30 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano de antiguidade. Passarão a ter direito a 20 dias, calculados proporcionalmente em caso de fracção do ano. E também cai o pagamento mínimo de três meses que hoje existe.

2 – Quem é abrangido?

Os trabalhadores contratados a partir de Novembro, quer se trate de contratos a termo, definitivos ou de trabalho temporário.

3 – Como se calcula a compensação nos contratos a termo?

Aplica-se a mesma fórmula de cálculo que passa a existir no despedimento de contratos sem termo. Até agora, os contratos a prazo (e de trabalho temporário) tinham direito a dois ou três dias de salário, caso o contrato fosse, respectivamente, superior ou inferior a seis meses. Agora, deixam de existir fórmulas distintas consoante o tipo de contrato, o que significa que a compensação vai passar a corresponder a 1,67 dias por mês. Mas os contratos a prazo têm uma dupla penalização. É que, até aqui, para contabilizar a remuneração usada como base, a lei previa um cálculo mais favorável. Agora, o valor diário é calculado com base em 30 dias.

4 – Qual o Montante máximo da compensação?

O trabalhador não pode receber mais do que 12 salários-base e diuturnidades, o que significa que a compensação estagna a partir dos 18 anos de antiguidade. Para quem tem salários mais elevados, o tecto fica em 116.400 euros (240 salários mínimos). O salário mensal a considerar para o cálculo da compensação não pode ultrapassar 9.700 euros (20 salários mínimos).

5 – Que tipos de despedimentos estão incluídos nas novas regras?

Todos os tipos de despedimento legal, nomeadamente despedimento colectivo, por inadaptação ou por extinção de posto de trabalho. E também abrange o fim de contratos a termo (certo e incerto) e trabalho temporário. Mas este regime também se aplica nos casos de cessação de comissão de serviço e nas situações em que o trabalhador termina o contrato devido a transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério. Estende-se ainda a casos de morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento da empresa bem como insolvência e recuperação de empresa.

6 – Quem paga a compensação?

A empresa. No entanto, o diploma prevê a criação de um fundo empresarial que deverá financiar parte dos despedimentos. A empresa fica sempre responsável pelo pagamento da parte da compensação que o fundo não conseguir cobrir. Enquanto não existir fundo ou enquanto a empresa não aderir a este mecanismo, a responsabilidade do pagamento é do empregador.

7 – Como funcionará o fundo?

O fundo é de base empresarial e deverá implicar um desconto máximo de 1% da retribuição-base e diuturnidades, abrangendo os novos contratos com compensações reduzidas.

8 – Quando mudam as compensações para os actuais contratos?

Os parceiros sociais já estão a discutir uma proposta que aproxima o regime dos novos contratos às regras dos

