

Notícias

Fim do contrato: compensações encolhem

19 Dezembro 2013



A compensação por despedimento coletivo, por extinção de posto de trabalho e por inadaptação volta a diminuir: passa para 12 dias de retribuição base, mais diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade.

Início

A compensação também encolheu no [fim dos contrato a termo](#) (quando não é renovado por vontade do empregador). As regras de cálculo nas situações de despedimento ilícito ou de rescisão com justa causa pelo trabalhador mantêm-se.

Antes da assinatura do memorando de entendimento com a Troika, os trabalhadores tinham direito a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade. Para evitar uma descida significativa nas compensações nos contratos mais antigos, a lei criou um regime transitório de cálculo, que varia consoante a data de início.

CONTRATOS ANTERIORES A 1 DE NOVEMBRO DE 2011	
Período do contrato	Valor da compensação
Do início até 31 de outubro de 2012	30 dias/ano e diuturnidades (proporcional para ano incompleto)
	+
entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013	20 dias (proporcional para o ano incompleto) e diuturnidades
	+
a partir de 1 de outubro de 2013	18 dias/ano e diuturnidades (nos primeiros 3 anos; proporcional para ano incompleto)
	+
	12 dias/ano (completados 3 anos; proporcional para ano incompleto)

CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 E 30 DE SETEMBRO DE 2013

Período do contrato	Valor da compensação
até 30 de setembro de 2013	20 dias/ano e diuturnidades (proporcional para ano incompleto)
	+
a partir de 1 de outubro de 2013	18 dias/ano e diuturnidades (nos primeiros 3 anos; proporcional para ano incompleto)
	+
	12 dias/ano (completados 3 anos; proporcional para ano incompleto)

CONTRATOS CELEBRADOS A PARTIR DE 1 DE OUTUBRO DE 2013

12 dias/ano + diuturnidades (proporcional para o ano incompleto)

Limites na compensação

Os trabalhadores com contratos anteriores a 1 de novembro de 2013 recebem no mínimo 3 salários como compensação pelo despedimento. Se a fatia correspondente ao período até 31 de outubro de 2012 for igual ou superior a 12 retribuições ou a 240 vezes o salário mínimo ($€ 485 \times 240 = 116\,400$ euros), o trabalhador não recebe mais nada. Se não chegar a esses montantes, o total da compensação não poderá ultrapassá-los.

Nos contratos celebrados a partir de 1 de novembro de 2013, o valor da retribuição mensal e diuturnidades a ter em conta no cálculo não pode exceder 20 vezes o salário mínimo, ou seja, 9700 euros ($€ 485 \times 20$). A compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição mensal, somada às diuturnidades.

TC chumba mudanças

O Tribunal Constitucional declarou inconstitucionais várias normas do Código do Trabalho, introduzidas em 2012. Por exemplo, os despedimentos por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação passam a ser possíveis apenas quando não há na empresa outro posto de trabalho compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

Os critérios para selecionar funcionários quando há mais de um posto de trabalho que possa ser extinto voltam a ser os originais: antiguidade no posto, na categoria profissional e na empresa. De acordo com a disposição legal que entrou em vigor em 2012, o empregador poderia definir os critérios e apenas teria de demonstrar que estes eram relevantes e que não havia discriminação.