
Empresas vão ter de pagar mais por fim de contratos a prazo já assinados

Subida das compensações por fim dos contratos a termo, de 18 para 24 dias, afinal também abrange trabalho passado.

[ECONOMIA 10 e 11](#)

CÓDIGO DO TRABALHO

Empresas vão pagar mais por fim de contratos já assinados

Subida das compensações por fim de contrato a termo, de 18 para 24 dias, também abrange trabalho passado, por exemplo do último ano, sempre que o contrato caduque a partir de maio. Regra que travou compensações por despedimento não se aplica.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
catarinanpereira@negocios.pt

A subida das compensações por caducidade de contrato a termo, de 18 (ou 12) dias para 24 dias de salário base por ano trabalhado não se aplica apenas a trabalho futuro. As empresas que dispensarem trabalhadores a partir de 1 de maio vão pagar mais pelo trabalho prestado até lá, por exemplo no último ano, explicam os três advogados questionados pelo Negócios, conclusão confirmada pelo Governo. A lógica aqui é diferente da que travou o efeito do aumento das compensações por despedimento, que só se aplica para trabalho futuro.

Significa isto que fazer caducar um contrato a termo a 1 de junho será subitamente mais caro do que fazê-lo a 30 de maio, ainda que em causa estejam contratos idênticos na forma e duração (um ano por exemplo) mas com um dia de diferença na data de início e fim.

As questões foram colocadas a propósito das alterações ao Código do Trabalho que foram publicadas esta semana e que entram em vigor a 1 de maio.

Atualmente, em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo (por verificação do seu termo), o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Já no caso de contrato a termo incerto a compensação é de 18 ou 12 dias (12 só a partir do quarto ano).

Com a entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho o valor da compensação passa nos dois casos para "24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade". Mas em que situações?

Travão criado para despedimentos não se aplica
 No caso das compensações por despedimento, a subida de 12 para 14 dias trabalhado tinha efeitos retroativos a 2014. Contudo, na sequência dos protestos das associações patronais, que ameaçaram denunciar o acordo de rendimentos (onde consta pontualmente esta medida laboral) o PS corrigiu a proposta, estabelecendo que a subida só se aplica ao trabalho prestado de maio adiante.

O mesmo não aconteceu no caso da caducidade dos contratos a termo (certo ou incerto) como explicam os advogados.

"A lei apenas estabelece um período transitório no que respeita à indemnização prevista es-

pecificamente pelo art. 366.º, ou seja, o que diz respeito aos despedimentos coletivos ou por extinção de posto de trabalho, explica Gonçalo Pinto Ferreira, sócio da Telles. "Assim, e na ausência de regra especial, parece-me que será de aplicar a regra geral, nos termos da qual a indemnização de 24 dias entra em vigor no dia 1 de maio e aplica-se aos contratos já celebrados".

"Entendo que o aumento deverá aplicar-se a contratos a termo que, à data de 1 de maio, já estejam em curso em decorrência da regra geral em matéria de contratos de trabalho", diz também Sofia Silva e Sousa, sócia contratada da Abreu Advogados.

Tiago de Magalhães concorda que "tendo em consideração que não existe nenhuma norma transitória para este tipo de situações, como o há nos casos da compensação devida e prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, o cálculo da compensação por cessação de contrato de trabalho a termo resolutivo deverá ser aplicável a todos os contratos que cessem por caducidade após 1 de maio de 2023, aplicando-se a toda a duração do contrato de trabalho (incluindo, por isso, a duração anterior à entrada em vigor da Lei)".

Os dois últimos advogados confirmam, assim, que uma empresa que faça caducar um con-



Em fevereiro inscreveram-se no IEFP 17 mil pessoas por fim de trabalho não

trato a termo certo ou incerto assinado a 1 de maio de 2022 e cessado a 30 de abril de 2023, dispensando o trabalhador, terá de pagar de compensação o equivalente a 18 dias de remuneração

base e diuturnidades.

Já uma empresa que faça caducar um contrato de trabalho a termo certo ou incerto assinado a 2 de maio de 2022 e cessado a 1 de maio de 2023 – porque con-

18

DIAS

Compensação por contrato a termo assinado a 1/05/2022 e que caduca por fim do termo a 30/04/2023.

24

DIAS

Compensação por contrato a termo assinado a 2/05/2022 e que caduque a 1/05/2023.



João Cortezão

Quando haverá criminalização? Advogados divergem

A criminalização do trabalho não declarado, incluindo do trabalho doméstico, aplica-se em maio. Mas como contar os seis meses previstos na lei?

A criminalização do trabalho não declarado, incluindo trabalho doméstico, entra em vigor no início de maio. Mas os advogados contactados pelo Negócios tiram conclusões diferentes sobre o prazo de seis meses previsto na lei. O risco de criminalização surge em maio ou só em novembro, seis meses depois?

O artigo aditado ao Regime Geral das Infrações Tributárias que passa a determinar que as entidades empregadoras que não comuniquem à Segurança Social a admissão de trabalhadores “no prazo de seis meses subsequentes ao termo” do prazo legalmente previsto (que é o dia da admissão) são punidas com “pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias”. Um artigo que também se aplica aos particulares que recorram ao trabalho doméstico, tal como o Negócios explicou no início de março.

Se o empregador só é criminalizado quando passam seis meses sem declarar a admissão de trabalhador à Segurança Social como se conta este prazo? O risco de criminalização ocorre em maio ou seis meses depois?

Esta segunda-feira o advogado Tiago de Magalhães, Associado Sénior de Direito do Trabalho da CMS, respondeu que o risco ocorre logo em maio, posição que mantém. “Os seis meses são subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto (que não foi alterado) e não da entrada em vigor da lei. Dito de outra forma, apenas para a não comunicação de trabalhador junto da segurança social têm aplicação com a entrada em vigor da lei”, sustenta.

Gonçalo Pinto Ferreira, pelo contrário, admite que a questão possa ser controversa

mas tende a concluir que o risco ocorrerá em novembro.

“Quanto a este ponto, e embora o mesmo possa ser controverso, admito como defensável que o risco de criminalização só se verificará a partir de novembro, atendendo a que, nos casos das pessoas/empresas que, no momento, já têm ao seu serviço um trabalhador há mais de 6 meses sem o terem comunicado à Segurança Social não podiam antever que essa omissão constituísse a prática de um crime à data em que o trabalhador completou 6 meses de serviço”, alega o sócio da Telles. Sofia Silva e Sousa, sócia contratada da Abreu Advogados, concorda: “Entendo que começará em novembro por força do princípio da legalidade e da não retroatividade em matéria penal”.

Ao contrário do que inicialmente se concluiu (também no Negócios) o próprio regime laboral das trabalhadoras domésticas (que limita por exemplo o horário a 40 horas) entra em vigor em maio e não em junho. A confusão prende-se com o diferente prazo de entrada em vigor que consta do diploma republicado. ■ CAP

permanente. Em períodos de crise (como abril de 2020) o número mais que duplica.

trou e dispensou o trabalhador um dia mais tarde – vai pagar 24 dias de salário base.

Questionado, o Ministério do Trabalho (MTSSS) confirmou a interpretação dos advogados, ao

dizer que a partir de maio os trabalhadores têm direito a 24 dias por ano, “salvo se a caducidade decorrer da vontade do trabalhador”.

As alterações ao Código do

Trabalho salvaguardam outros aspetos: aos contratos a termo ou temporários assinados antes da entrada em vigor (1 de maio) não se aplicam as novas regras de admissibilidade ou renovação. ■

“

A indemnização de 24 dias entra em vigor a 1 de maio e aplica-se a contratos já celebrados.

GONÇALO PINTO FERREIRA
Sócio da Telles

“

O aumento deverá aplicar-se a contratos a termo que, à data de 1 de maio, já estejam em curso.

SOFIA SILVA E SOUSA,
Sócia contratada da Abreu Advogados

“

O [novo] cálculo da compensação aplica-se a toda a duração do contrato de trabalho.

TIAGO DE MAGALHÃES
Associado sénior de Direito do Trabalho da CMS

6

MESES

A regra que entra em vigor em maio criminaliza o trabalho não declarado à Segurança Social no prazo de seis meses.