

1. MENSAGEM DA DIRECÇÃO

Segunda avaliação da troika a Portugal, segundo teste passado.

Ainda é muito cedo para festejar, mas, para já, Portugal está a cumprir a sua parte, com enormes sacrifícios económicos e sociais.

Contudo, a economia não pode definhar.

A economia portuguesa, como qualquer economia do mundo, não recuperará a longo prazo se não houver rapidamente medidas que aumentem a competitividade externa da nossa economia a curto prazo, se não houver liquidez mínima para que as empresas possam recorrer ao crédito em condições competitivas.

Por outro lado, baixar o défice externo português obriga a aumentar as exportações e diminuir as importações, o que para muitos só é possível baixando os salários. Reduzindo o rendimento, as pessoas reduzem o consumo.

Esta linha de pensamento não está totalmente errada. A diminuição do consumo resulta em diminuição das importações. A moderação salarial ajuda a competitividade das empresas exportadoras.

Contudo, não podemos arrastar a actividade económica para uma recessão profunda.

É verdade que não se pode fazer um ajustamento económico sem recessão. Mas é nas crises que se adubam as terras e lançam as sementes que garantam os frutos do futuro.

Com a vontade e determinação de todos cumpriremos o sonho de um Portugal melhor.

Cordialmente,

*A Direcção
Paulo Anjos*

2. NOVO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO

Entrou em vigor no dia 1 de Novembro, a alteração ao Código do Trabalho que prevê o novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho.

Os empregadores estão obrigados a aderir ao fundo de compensação do trabalho e a efectuar as contribuições devidas nos termos de legislação própria. No entanto, aguarda-se a regulamentação deste fundo. Enquanto não estiver constituído, ou enquanto não tenha aderido, é ao empregador que cabe, em exclusivo, a responsabilidade pelo pagamento da compensação.

A compensação agora definida apenas se aplica aos novos contratos de trabalho, ou seja, aos contratos celebrados após 1 de Novembro, data de entrada em vigor das novas regras.

Quando um trabalhador aceite a compensação, presume-se que aceita o despedimento. Só não será assim se, em simultâneo, entregar ou disponibilizar a totalidade da compensação pecuniária recebida, ao empregador e ao fundo.

Compensação para novos contratos de trabalho

A nova regra, definida em caso de despedimento colectivo referente a novos contratos de trabalho, fixa a forma de calcular a compensação a receber pelos trabalhadores que deixem o posto de trabalho por diversas causas e tipos de contrato.

Além do caso de despedimento colectivo, este cálculo da compensação aplica-se a despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação, à caducidade de contratos a termo incerto e a contratos de trabalho a termo certo, bem como a contratos de utilização de trabalho temporário. Em casos de transferência definitiva de local de trabalho, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo também direito à compensação calculada segundo as novas regras.

Assim, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, determinada do seguinte modo:

- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG), actualmente no valor de 485 euros, ou seja, nesta altura o limite é de 9.700 euros;
- O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite das 20 retribuições, a 240 vezes o valor da RMMG (o que corresponde a 116.400 euros);
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

3. TAXA DE DESEMPREGO EM PORTUGAL

A taxa de desemprego em Portugal subiu para 12,9 por cento em Outubro, a quarta maior da União Europeia (UE) do total dos países dos quais o Eurostat disponibiliza números.

De acordo com os dados divulgadas pelo gabinete de estatísticas europeias, a taxa de desemprego em Portugal avançou uma décima por comparação com Setembro e seis décimas comparando com os dados de Outubro de 2010, quando a taxa se situou nos 12,3%.

Pior que Portugal estão a Espanha, cujo desemprego voltou a aumentar, agora para os 23,1%, a Irlanda, que chegou aos 14,3% (o mesmo valor de Setembro), e a Eslováquia, que se situou em Outubro nos 13,6%, mais uma décima que em Setembro.

No caso português, o Eurostat indica ainda que o desemprego entre os jovens (até aos 25 anos) avançou três décimas entre Setembro e Outubro, situando-se agora nos 30,4%, e que o desemprego entre as mulheres continua superior ao registado nos homens (13,3% face a 12,6%).

UE com taxa de 9,8%, Zona Euro cinco décimas acima

Os números de Portugal superam a média da UE e da Zona Euro, que se situam nos 9,8 e 10,3%, respectivamente.

De acordo com os dados sobre o desemprego divulgados pelo gabinete de estatísticas europeu, quer a UE no seu todo quer a Zona Euro avançaram uma décima entre Setembro e Outubro deste ano e duas décimas por comparação com igual período de 2010.

O desemprego entre os jovens na UE (até aos 25 anos) situou-se em Outubro nos 22% e na Zona Euro nos 21,4%, continuando as mulheres a registar uma taxa de desemprego superior aos homens.

A presente Informação Económica, Financeira e Fiscal destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Informação não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte os nossos técnicos.