

Subsídio de desemprego

em caso de cessação por acordo do contrato de trabalho

(Decreto-Lei n.º 220/2006 na redação republicada pelo Decreto-Lei n.º 72/2010

e revista pelo Decreto-Lei n.º 64/2012)

Conclusões

- Cfr. art. 2.º, n.º 1: só é desemprego a situação decorrente da perda involuntária de emprego de beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, que esteja inscrito para emprego no centro de emprego;
- cfr. art. 9.º, n.º 1, alínea d): o desemprego considera-se involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de acordo de revogação celebrado nos termos definidos no decreto-lei;
- cfr. art. 10.º, n.º 1: consideram-se desemprego involuntário, para os referidos efeitos as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efectivos, quer por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa, quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão;
- Cfr. art. 10.º, n.º 2: para o efeito a entidade empregadora é considerada:
 - empresa em situação de recuperação ou viabilização, aquela que se encontre em processo especial de recuperação, previsto no Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e Falência, bem como no Código da Insolvência e Recuperação de Empresa, ou no procedimento extrajudicial de conciliação;
 - empresa em situação económica difícil, aquela que assim seja declarada nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto;
 - empresa em reestruturação, a pertencente a sector assim declarado por diploma próprio nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, e no n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio;
 - também empresa em reestruturação aquela que assim for declarada para os efeitos previstos no presente decreto-lei através de despacho favorável do membro do Governo responsável pela área do emprego, consultados os

Ministérios da Economia e do Emprego e da Solidariedade e da Segurança Social, após apresentação do projeto que demonstre inequivocamente que a dimensão da reestruturação da empresa, necessária à sua viabilidade económica e financeira, determina a necessidade de ultrapassar os limites quantitativos fixados no n.º 4 do presente artigo.

- Cfr. art. 10.º, n.º 4: para o efeito são ainda consideradas as cessações do contrato de trabalho por acordo fundamentadas em motivos que permitam o recurso ao despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores abrangidos, nos termos seguintes:
 - Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até três trabalhadores inclusive ou até 25 % do quadro de pessoal, em cada triénio;
 - Nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20 % do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores em cada triénio.
- Cfr. art. 10.º, n.º 6: para o efeito considera-se empresa as pessoas singulares e colectivas, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que beneficiem da actividade profissional de terceiros prestada em regime de trabalho subordinado ou situações legalmente equiparadas para efeitos de segurança social, como por exemplo, condomínios.
- O despedimento por extinção do posto de trabalho deve cumprir os seguintes requisitos, conforme ao Código do Trabalho na redação em vigor após a revisão da Lei n.º 53/2011, Lei n.º 23/2012 e Lei n.º 27/2014 (CT), que se transcrevem diretamente do texto legal para maior rigor:

Artigo 368.º

Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 - O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.

2 - Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir,

cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

3 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 - Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

5 - O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

- No caso de despedimento por extinção do posto de trabalho o Empregador deve iniciar o procedimento com a comunicação por escrito ao Trabalhador – e às eventuais estruturas sindicais ou de trabalhadores – a que se refere o art. 369.º, n.º 1 CT. Esta comunicação escrita deve esclarecer:
 - a) a necessidade de extinguir o determinado posto de trabalho afeto ao Trabalhador, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
 - b) a necessidade de despedir o Trabalhador afeta ao posto de trabalho a extinguir; e a necessidade de extinguir a sua categoria profissional na empresa;
 - c) os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;
- Nos termos do art. 370.º, n.º 2 CT nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador a que se refere o art. 369.º, n.º 1 CT o Trabalhador pode solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º CT, informando simultaneamente do facto o empregador;
- Ainda, até ao decurso dos 10 dias posteriores à comunicação a que se refere o art. 369.º, n.º 1 CT, o trabalhador envolvido – assim como a estrutura representativa dos trabalhadores, e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva – pode transmitir ao empregador em resposta o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre:

- os motivos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho;
 - os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo; bem como
 - as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.
- Ao fim de cinco dias a contar do termo do referido prazo de 10 dias posteriores à comunicação a que se refere o art. 369.º, n.º 1 CT, ou, sendo caso disso, a contar da receção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio o empregador pode proceder ao despedimento com fundamento na extinção do posto de trabalho.
 - A forma de proceder então ao despedimento por extinção do posto de trabalho após os procedimentos precedentes, será por comunicação escrita donde conste:
 - a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
 - b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º;
 - c) Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;
 - d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
 - e) Data da cessação do contrato.
 - O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às eventuais estruturas e comissões de trabalhadores e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, designadamente ao ACT, com a antecedência mínima, relativamente à data da cessação, nos termos do art. 371.º, n.º 3 CT, de 15 dias no caso de antiguidade inferior a um ano; 30 dias no caso de antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a 5 anos; 60 dias no caso de antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos; 75 dias no caso de antiguidade igual ou superior a dez anos;
 - Fundamentalmente para o efeito exige-se a realidade da extinção do posto de trabalho, prescindindo-se do procedimento o qual visa essencialmente

acautelar a situação do Trabalhador em caso de litígio. Na situação aqui em causa verifica-se o acordo do Trabalhador à fundamentação e decisão de extinção do seu posto de trabalho, pelo que o procedimento é dispensável e os respetivos prazos também. Não havendo na empresa eventuais estruturas sindicais e comissões de trabalhadores não carece da comunicação a estas. A comunicação específica ao ACT só é exigida no expressamente previsto, ou seja de despedimento por extinção do posto de trabalho, no caso de acordo com fundamento na extinção do posto de trabalho tal comunicação não é obrigatória.

- Para os efeitos do subsídio de desemprego o acordo de revogação do contrato de trabalho deve conter cláusulas que expressamente esclareçam:
 - que os motivos da revogação por acordo não constituem conduta culposa quer do empregador, quer do trabalhador;
 - que é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho em causa;
 - que não existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - que não é aplicável o despedimento colectivo;
 - a necessidade de extinguir o determinado posto de trabalho afeto ao Trabalhador, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
 - a necessidade de extinguir o posto de trabalho afeto ao Trabalhador; e a necessidade de extinguir a sua categoria profissional na empresa;
 - os critérios que determinam a seleção do Trabalhador;
 - Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, as quais no seu total compõem a compensação pecuniária global ao Trabalhador;

- Data da cessação do contrato.

- No Mod. RP5044 - DGSS deve ser assinalado o motivo correspondente ao “*acordo de revogação fundamentado em motivo que permita o despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores...*”; o demais devidamente preenchido e certificado pela entidade empregadora, sendo este um acordo numa situação em que esta continuará a funcionar não pode se declarar impossibilitada da certificação.

- Consulte:
 - Legislação:
<http://www.act.gov.pt/%28pt-PT%29/Legislacao/Desemprego/Paginas/default.aspx>
 - Guia Prático do Subsídio de Desemprego:
http://www.seg-social.pt/documents/10152/15007/subsidio_desemprego ;
 - Mod. RP5044/2013 – DGSS:
http://www.seg-social.pt/documents/10152/38498/RP_5044_DGSS/3b3ee4d0-4246-4968-bd04-64bed991cbaf ;
 - Demais impressos pertinentes da Segurança Social:
<http://www.seg-social.pt/formularios?kw=desemprego> ;
 - Informação da Segurança Social:
<http://www.seg-social.pt/suspensao-da-atividade-de-trabalhadores> ;
 - Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 141/2015:
<https://dre.pt/application/file/66761357>
 - Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 296/2015:
<https://dre.pt/application/file/67477959> .