



O conceito de desemprego involuntário para efeito de acesso às prestações de desemprego

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

João Pedro Nunes Duarte Alves

Leiria, setembro de 2022



O conceito de desemprego involuntário para efeito de acesso às prestações de desemprego

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

João Pedro Nunes Duarte Alves

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Luísa Andias Gonçalves

Leiria, setembro de 2022

Originalidade e Direito de Autor

“Declaro que o presente trabalho é da minha autoria e não foi utilizado previamente noutro curso ou unidade curricular, desta ou de outra instituição. As referências a outros autores respeitam escrupulosamente as regras da atribuição e encontram-se devidamente indicadas no texto e na listagem das referências bibliográficas, de acordo com as normas de referência.”

Agradecimentos

Quero agradecer aos meus pais e à minha irmã, por me apoiarem, nos bons e nos maus momentos ao longo de todo estes anos, sem a educação que me proporcionaram nada disto seria possível.

Quero ainda agradecer à Dra. Luísa Andias, pelo apoio e disponibilidade que demonstrou ter comigo, a todos os docentes do curso que através dos seus ensinamentos me fizeram crescer como pessoa e ao Instituto Politécnico de Leiria por me ter dado a oportunidade e condições para estudar nesta bela cidade e de fazer boas amizades ao longo deste percurso académico.

Dedicatória

À minha família, em particular ao meu Pai, à minha Irmã e à mais bela e especial mulher,
a ti Mãe (com eterna saudade).

Resumo

Na sequência de uma evolução ao longo de muitos séculos, a concepção de Estado evoluiu, deixando este de ser apenas uma figura formal, longe do imaginário real e concreto dos cidadãos, não intervindo na economia, para passar a ter um papel ativo, atuando como verdadeiro garante dos princípios da dignidade da pessoa humana e do bem-estar material.

Surge assim, a concepção de Estado Providência, que tem como objetivo prestar apoio aos cidadãos que atravessem dificuldades a nível financeiro e social, proporcionando a todos o direito a uma vida condigna onde todos os seus direitos básicos e elementares, tais como, a educação, a saúde, a habitação e a alimentação sejam assegurados de forma permanente.

Na prática, em parte, esta finalidade concretiza-se – no caso português – por via do Instituto da Segurança Social. Ora, a Segurança Social é financiada a montante por contribuições obrigatórias, visando a jusante proporcionar benefícios a pessoas e famílias durante os períodos de maior necessidade. É aqui que se enquadra a proteção dos cidadãos/trabalhadores em situação de desemprego, objeto de estudo deste trabalho.

A atribuição de prestações de desemprego trata-se de um mecanismo de proteção social em que existe uma forte ligação entre o Direito do Trabalho e o Direito da Segurança Social. Em consequência da cessação da relação laboral, o trabalhador poderá ter direito a receber prestações sociais adequadas a obviar aos efeitos nefastos do risco económico que atravessa. Iremos analisar diversos modos de cessação da relação laboral e verificar se dos mesmos decorre o direito a receber prestações de desemprego, tendo em conta o critério da involuntariedade da perda do emprego como requisito essencial nesta matéria.

Palavras-chave: desemprego; proteção social, integração; Segurança Social; Estado Providência.

Abstract

Following an evolution over many centuries, the conception of the State has evolved, ceasing to be just a formal figure, far from the real and concrete imagination of the citizens, not intervening in the Economy, to take an active role, acting as true guarantor of the principles of human dignity and material well-being.

Thus emerges the concept of the Welfare State, which aims to provide support to citizens experiencing financial and social difficulties, giving everyone the right to a dignified life where all their basic and elementary rights, such as education, health, housing and food are permanently ensured.

In practice, part of this goal is materialized - in the Portuguese case - through the Social Security Institute. Social Security is financed upstream by mandatory contributions, aiming downstream to provide benefits to people and families during periods of greatest need. This is where the protection of unemployed citizens / workers falls.

The granting of unemployment benefits is a social protection mechanism, with a strong connection between Labour Law and Social Security Law. As a result of the termination of the employment relationship, the worker may be entitled to receive social benefits appropriate to the economic risk he is experiencing. We will analyze various modes of termination of the employment relationship and whether or not these modes give rise to the right to receive unemployment benefits, assessing the criterion of involuntariness as an essential requirement in this matter.

Keywords: unemployment; social protection, integration; Social Security; Welfare State.

Índice

Originalidade e Direito de Autor	iii
Agradecimentos	iv
Dedicatória.....	v
Resumo	vi
Abstract.....	vii
Lista de siglas e acrónimos.....	x
1 - Introdução.....	11
2 - Da Proteção Social – Enquadramento da questão	13
2.1 O direito à segurança social – enquadramento da questão e sua relevância prática 13	
2.2 Fontes Internacionais	17
2.3 Fontes Nacionais.....	21
2.4 Breve Resenha histórica da proteção em situação de desemprego	23
3 - Do acesso às prestações sociais de desemprego.....	28
3.1 Filosofia subjacente às prestações sociais de desemprego	28
3.2 Modalidades de prestações sociais de desemprego	30
3.3 Requisitos de acesso às prestações sociais de desemprego	32
3.4 Desemprego voluntário e involuntário	36
4 - A situação de desemprego involuntário e as diferentes formas de cessação do contrato de trabalho	37
4.1 Introdução ao Tema	37
4.2 Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador	39
4.2.1 Despedimento por facto imputável ao trabalhador.....	40
4.2.2 Despedimento Coletivo	48

4.2.3	Despedimento por Extinção do posto de trabalho	50
4.2.4	Despedimento por inadaptção.....	53
4.3	Cessaço do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador	55
4.3.1	Denúncia.....	55
4.3.2	Resoluço	57
4.4	Caducidade.....	59
4.5	Revogaço.....	63
5	Conclusão	68
	Bibliografia.....	69
	Webgrafia	73
	Jurisprudência.....	76

Lista de siglas e acrónimos

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
al.	Alínea
APUD	Junto de
art. °	Artigo
arts.	Artigos
cfr.	Conforme
CPT	Código de Processo do Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, revisto pelo Decreto-Lei n.º 295/99, de 13 de outubro.
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e regulamentado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.
Disp. <i>in</i>	Disponível em
ed.	Edição
Id.	Idem
n.º	Número
n.ºs	Números
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p.	Página
pp.	Páginas
ss.	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
vol.	Volume

1 - Introdução

No presente estudo pretende-se fazer uma abordagem tão abrangente quanto possível, mas ao mesmo tempo de forma objetiva, com vista a ser possível entender o alcance da temática (que, na prática, é hoje pacificamente aceite) do acesso ao subsídio de desemprego.

De facto, tal realidade nem sempre foi assim. A mesma é fruto de uma evolução paulatina que foi tendo lugar ao longo dos séculos, correlacionando-se com a transição entre um capitalismo extremado e a criação da social-democracia e do chamado Estado Providência.

Na sequência de tal evolução, temos o estabelecimento em Portugal da Segurança Social. Ora, a Segurança Social encerra em si mesma um sistema que busca assegurar os direitos básicos dos cidadãos e a igualdade de oportunidades, promovendo ainda o bem-estar e a coesão social para todos os cidadãos portugueses ou estrangeiros que exerçam atividade profissional ou residam no território¹.

Nesta medida, de acordo com a Lei de Bases da Segurança Social, aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, constatamos que, nos termos do disposto no art.º 5.º e seguintes, diversos princípios fundamentais norteiam a sua existência, como é o caso, entre outros, do princípio da universalidade (enquanto garantia de acesso de todas as pessoas à proteção social assegurada pelo sistema), do princípio da igualdade (assente na não discriminação dos beneficiários, designadamente em razão do sexo e da nacionalidade), e do princípio da solidariedade (assente na responsabilidade coletiva das pessoas entre si na realização das finalidades do sistema e envolvendo o concurso do Estado no seu financiamento).

A Segurança Social visa criar, entre outras coisas, uma via de proteção dos trabalhadores, em respeito pelos princípios da dignidade da pessoa humana e qualidade de vida dos cidadãos, para que os mesmos tenham um mínimo de proteção e de garantias no seu dia-a-dia, tanto no que concerne às relações com os privados, quanto no que respeita às relações com os entes públicos.

¹ Disp. in <https://www.seg-social.pt/objectivos-e-principios>

Desta forma, um dos aspetos mais relevantes e que será alvo de análise aprofundada no presente estudo prende-se com o direito à atribuição do subsídio de desemprego.

Neste âmbito, revela-se de suprema importância o conceito de «desemprego involuntário», na medida em que constitui um pressuposto de acesso àquelas prestações. Assim, procuraremos dar o nosso contributo para o esclarecimento desse conceito, fazendo a necessária ligação entre dois ramos do Direito: o Direito do Trabalho e o Direito da Segurança Social. Para tal, entendeu-se pertinente dividir o presente estudo em três partes distintas, mas que se interligam entre si.

No primeiro capítulo, intitulado “Da Proteção Social - Enquadramento da Questão”, procuraremos analisar o direito à Segurança Social, abordando o enquadramento da questão e a sua relevância prática, desde logo, tendo em conta as fontes internacionais e internas do mesmo. Paralelamente, será abordada ainda uma breve resenha histórica da proteção em situação de desemprego.

No segundo capítulo, designado “Do Acesso às Prestações Sociais de Desemprego”, analisaremos o regime jurídico atualmente em vigor, procurando-se esclarecer o conceito de Subsídio de Desemprego, a filosofia subjacente às prestações sociais de desemprego, o conceito de desemprego voluntário e involuntário, as modalidades de prestações de desemprego e ainda os requisitos de acesso às prestações sociais de desemprego.

No terceiro e último capítulo, que se intitula “A situação de desemprego involuntário e as diferentes formas de cessação do contrato de trabalho” será feita uma abordagem mais prática, analisando-se situações de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, cessação de contrato de trabalho involuntária/por iniciativa do empregador, caducidade do contrato de trabalho não determinada por atribuição de pensão, acordo de revogação segundo os termos previstos na lei e a sua relação com a atribuição de prestações de desemprego.

2 - Da Proteção Social – Enquadramento da questão

2.1 O direito à segurança social – enquadramento da questão e sua relevância prática

A temática em apreço é de suma importância. Desde logo, analisando o art.º 22.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, constatamos que “Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos económicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país”.

Ora, verificamos assim, desde logo, que a segurança social é um direito humano consagrado nos tratados internacionais.

O direito humano à segurança social deve então ser garantido pelos Estados, por via de discussões políticas relativamente aos direitos em causa e à forma de os efetivar em concreto, dado que, não devemos estar aqui perante caridade ou esmolas, mas sim perante uma salvaguarda concreta e efetiva dos direitos humanos.

No caso que mais nos importa, o caso português, o direito à segurança social encontra-se consagrado constitucionalmente. Nesta medida, cumpre-nos analisar o disposto no art.º 63.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa, que dispõe que todos têm direito à segurança social.

Paralelamente, no n.º 2 do mesmo artigo é estabelecido que cabe ao Estado organizar, coordenar e subsidiar um sistema de segurança social unificado e descentralizado, com a participação das associações sindicais, de outras organizações representativas dos trabalhadores e de associações representativas dos demais beneficiários.

Assim, concretizando o alcance programático e, no que ao presente estudo mais nos importa, o n.º 3 do citado artigo 63.º dispõe ainda que “O sistema de segurança social protege os cidadãos na doença, velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho”².

Constatamos, portanto, que o Estado é o portador de deveres e os indivíduos são detentores de direitos, sendo que simultaneamente mantêm os seus deveres. Verificamos aqui uma mudança importante ao que se passava no passado, em que o Estado não intervinha na economia, deixando os cidadãos totalmente reféns das leis do mercado. Temos a consagração de importantes direitos dos cidadãos, assentes os mesmos numa perspetiva de que todos são considerados com igual valor.

De facto, de outra maneira não poderia ser, uma vez que, atendendo ao art.º 1.º da CRP, vemos que “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”.

Ora, no cerne da questão encontra-se precisamente a dignidade humana, sendo que, conforme já se encontrava estabelecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos, designadamente, no seu art.º 1.º, “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”.

Assim, as políticas de proteção social devem levar em conta as dimensões sociais e estruturais que podem impactar a estabilidade financeira dos seus cidadãos e garantir a implementação de medidas e a existência de centros de prestação de serviços que visem o apoio social e protejam a dignidade humana.

² Estes são, então, exemplos de riscos sociais a proteger pelo sistema. APELLES CONCEIÇÃO considera risco “toda a probabilidade de verificação de um facto futuro, incerto e involuntário possível de provocar danos avaliáveis economicamente, um risco social que incida sobre a situação económica do indivíduo.” Já a posição de J. J. DUPEYROUX relativamente aos riscos sociais, é a de os considerar como “núcleo das políticas de segurança social. Para este autor a verificação do risco social pode constituir, quanto às consequências: perda ou uma diminuição do rendimento profissional; ou aumento de despesas – não suprimem rendimentos de trabalho nem os reduzem determinando, porém, que os seus titulares tenham de fazer face a encargos excepcionais” (despesas médicas e encargos familiares). Por seu lado, AFONSO OLEA caracteriza segurança social como um “conjunto integrado de medidas de ordenamento estatal para a prevenção e reparação dos riscos pessoais através de prestações individualizadas e economicamente avaliáveis”. APUD Conceição, A. J. B., *Segurança Social – Manual Prático*, 11ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 35 ss.

Ora, conforme nos refere o Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, o direito humano à segurança social deve ser garantido de uma forma que seja adequada, disponível, acessível e cubra todos os riscos e contingências sociais, em especial, no que concerne aos cuidados de saúde, doença, velhice, desemprego, acidentes de trabalho, família e pensão alimentícia, maternidade, deficiência e sobreviventes e órfãos³.

Todos estes aspetos correlacionam-se com o – também ele direito humano fundamental – direito ao mínimo de existência condigna. Para tal, para que seja possível evitar a pobreza e de modo que os cidadãos alcancem um mínimo de existência condigna, devem estar disponíveis mecanismos de proteção social para todos, incumbindo aos Estados garantir que ninguém deverá ser direta ou indiretamente excluído dos programas e serviços, com base em fatores como idade, raça, sexo ou nacionalidade⁴.

Com efeito, o sistema de proteção social deverá ser livre de barreiras, ser inclusivo e estruturado, de forma a garantir que todos tenham oportunidades iguais de acesso, sendo necessário, por conseguinte, criar mecanismos de inclusão social, com características de adaptabilidade às necessidades dos indivíduos.

O Direito do Trabalho e o Direito da Segurança Social partilham o “objetivo da tutela dos trabalhadores, uma vez que os rendimentos do trabalho subordinado constituem uma das bases do sistema contributivo da segurança social e, por outro lado, porque é ao sistema de segurança social que cabe a responsabilidade de compensar os trabalhadores pela maioria dos riscos sociais associados ao trabalho, tal como à nossa esfera importa, através do subsídio de desemprego”.⁵

³ Disp. in

http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/ficha_informativa_16_comite_dir_economicos_sociais.pdf

⁴ Relativamente a esta temática, importa assinalar a posição de WILLIAM BEVERIDGE, que indica que “a segurança social corresponde a um conjunto de medidas adotadas pelo Estado para os cidadãos contra os riscos de verificação individual que nunca deixam de verificar-se por ótima que seja a situação do conjunto da sociedade em que vivem.” Cfr. Beveridge, W., APUD, Conceição, A. J. B., *Segurança Social – Manual Prático*, 11ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 35 ss.

⁵ Ramalho, M. d. R. P., *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, Coimbra, 2005, p. 137 ss.

Nesta medida, naquilo que mais releva no âmbito do presente estudo, constatamos que os Estados deverão assegurar esquemas de proteção social que forneçam serviços de qualidade e benefícios de quantidade e duração adequados a permitir que todos os beneficiários desfrutem de um padrão de vida adequado, inclusive, auxiliando na manutenção do nível de vida ou, pelo menos, servindo como suporte na transição entre posições laborais, por via da concessão do subsídio de desemprego.

Ora, a concessão de subsídio de desemprego, enquanto via de prestação de auxílio aos cidadãos em situação de desproteção na sequência da perda de fonte de rendimento, promove uma maior confiança social e económica, permitindo que os mesmos mantenham uma parte do rendimento perdido, possibilitando-lhes manter o seu consumo a um nível razoável, apesar da perda de salários.

Um aspeto essencial a analisar é o facto de, numa economia de consumo em que o objetivo passa por manter o mercado em constante funcionamento e em que a quantidade de poupança das famílias é normalmente pequena, o subsídio de desemprego é um facto essencial para manter parte do nível de vida dos cidadãos e, simultaneamente, é condição basilar para a manutenção do funcionamento do mercado num nível constante. No fundo, temos aqui a concretização daquilo que, nas palavras de ILÍDIO DAS NEVES, assegura de forma estruturada a proteção dos cidadãos contra determinados riscos da existência, entendendo-se que os efeitos danosos não causam apenas danos individualmente às pessoas, mas também à sociedade no seu todo⁶.

Efetivamente, o desemprego traduz-se num obstáculo a um modo de viver produtivo e sustentável.

É uma situação que impede o desenvolvimento de capacidades e potencialidades humanas, levando à estagnação pessoal, no fundo é algo que podemos classificar como “danoso” para a carreira do trabalhador e para a sua sustentabilidade financeira.

Constitui, por isso, um dos riscos sociais protegidos pelo sistema, revestindo uma elevada importância prática.

⁶ Neves, I. d., *Direito da Segurança Social – Princípios Fundamentais numa Análise Prospectiva*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996, p. 19.

2.2 Fontes Internacionais

Conforme fomos já afluando, para que fosse possível chegar ao ponto em que hoje nos encontramos, a evolução foi sendo gradual, mas sustentada ao longo de muitos séculos.

Nesta medida, focando a nossa apreciação no início do século XX, com vista a sustentar a defesa dos trabalhadores, temos a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1919. Ora, nas palavras de VERA THORSTENSEN, “A OIT é uma organização tripartida, formada por governos, empregadores e trabalhadores, e baseia as suas atividades na negociação de convenções sobre o trabalho através de conferências mundiais. Dispõe de mecanismos de controlo para supervisionar a implantação de tais convenções dentro de seus membros”⁷.

Em termos de normativos que foram criando proteção no âmbito do desemprego, devemos desde logo referir a Convenção e Recomendação sobre o Desemprego, de 1934, e a Recomendação relativa ao Desemprego (Jovens) de 1935.

Avançando na nossa análise, cumpre referir que, com o passar do tempo, várias foram as entidades internacionais que foram sendo criadas, com vista a abordar a temática da Segurança Social.

Nesta medida, temos desde logo a própria Organização das Nações Unidas (ONU) que, na “Carta do Atlântico”, datada de 14 de agosto de 1942, vem dispor que se exige a “colaboração de todas as nações no domínio económico a fim de assegurar a todos (...) a Segurança Social”⁸.

Por outro lado, temos a aprovação da Recomendação relativa à Segurança dos Meios de Subsistência, de 1944, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), de 10 de dezembro de 1948, em que nos seus arts. ° 22.º e 25.º se concede a garantia de proteção dos cidadãos através de um sistema de Segurança Social⁹, aspeto que acabou também por ser reconhecido pelo art.º 9.º do Pacto Internacional de Direitos Económicos Sociais e Culturais, que nos refere que “Os Estados-Signatários no presente

⁷ Thorstensen, V., *A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais*, Revista Brasileira de Política Internacional, Brasília, 1998, p. 45 ss.

⁸ Disp. in <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-Internacionais-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-1919-a-1945/carta-do-atlantico-1941.html>

⁹ Disp. in <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Declaracao-Universal-dos-Direitos-Humanos.pdf>

Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa à segurança social incluindo ao seguro social”¹⁰.

Paralelamente, cumpre fazer referência à Convenção n.º 102, relativa à Segurança Social (Norma Mínima), adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 35ª Sessão, realizada em Genebra, em 28 de junho de 1952, nos termos da qual, no seu art.º 19.º se verifica que “Todo o Membro para o qual a presente parte da Convenção esteja em vigor deve assegurar às pessoas protegidas a atribuição de prestações de desemprego, em conformidade com os artigos seguintes desta parte”¹¹.

De acordo com APELLES CONCEIÇÃO, a norma mínima representa “o limiar mínimo do âmbito de um sistema de segurança social aferido por três coordenadas:

a) Eventualidades consideradas – âmbito material – a convenção prevê os seguintes nove ramos: cuidados de saúde, subsídio de doença, desemprego, velhice, acidentes de trabalho e doenças profissionais, maternidade, invalidez, morte e encargos familiares;

b) Universo de pessoas protegidas – âmbito pessoal;

c) Adequação do nível de prestações”¹².

No entender de PALMA RAMALHO, “deve-se à OIT, em grande medida, a consagração de regimes específicos de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e nas condições de trabalho, a limitação do tempo de trabalho, o direito ao repouso, a garantia da retribuição, a proteção na doença ou na maternidade, a proteção de certas categorias mais vulneráveis, como as mulheres ou as crianças, bem como a segurança no emprego e a proibição de despedimentos arbitrários”¹³.

¹⁰ Disp. in

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf

¹¹ Disp. in

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_102_oit_norma_minima_social.pdf

¹² Conceição, A. J. B., *Segurança Social – Manual Prático*, 11ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p.60

¹³ Ramalho, M. d. R. P., *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*, Almedina, Coimbra, 2012, p. 56 ss.

Em termos de normativos europeus, temos a Carta Social Europeia de 1961 que visou “harmonizar as políticas e as legislações dos Estados-membros, consagrando o mínimo que deveria ser alcançado e ser ainda sucessivamente ampliado. Assim, a mesma consagrou, para além do direito à Segurança Social (art.º 12.º), o direito à assistência social e médica (art.º 13.º), bem como, o direito aos serviços sociais (art.º 14.º)”.¹⁴

Por outro lado, devemos ainda fazer referência à Convenção e Recomendação relativas à Política de Emprego, de 1964, à Convenção e Recomendação sobre a Valorização dos Recursos Humanos, de 1975, à Convenção e Recomendação relativas à administração do trabalho, de 1978, e ainda à Recomendação sobre a Política de Emprego, datada de 1984.

Avançando na nossa análise, chegamos ao ano de 1988, em que foi aprovada a Convenção n.º 168, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 75.ª sessão, em Genebra, a 21 de junho de 1988, dispondo o seu art.º 2.º que “Cada Membro deverá tomar medidas adequadas a fim de coordenar o seu sistema de proteção contra o desemprego e a sua política de emprego. Para este fim, deverá procurar garantir que o seu sistema de proteção contra o desemprego, e em particular os métodos de concessão do subsídio de desemprego, contribuem para a promoção do pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, e não desencorajam os empregadores de oferecer, e os trabalhadores de procurar, um emprego produtivo”¹⁵.

¹⁴ Disp. in

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf APUD Melo, D. E. F. d., *Direito da segurança social: análise jurídico-económica e comparação de regimes contributivos*, Porto, 2015, p. 23.

¹⁵ Disp.in

<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/conv168.pdf>

Em 2000 temos a proclamação, de forma solene, pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho da União Europeia e pela Comissão Europeia, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, cujo teor estabelece disposições sobre os direitos humanos e proteção social. No que mais interessa para o presente estudo, cumpre fazer referência ao art.º 34.º, n.º 1, que nos refere que “A União reconhece e respeita o direito de acesso às prestações de segurança social e aos serviços sociais que concedem proteção em casos como a maternidade, doença, acidentes de trabalho, dependência ou velhice, bem como em caso de perda de emprego, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais”¹⁶.

Paralelamente, temos o ano 2009, em que, pela Conferência Internacional do Trabalho foi adotado o Pacto Global para o Emprego, tendo-se entendido que se deveriam reforçar os sistemas de proteção social e “criar um sistema adequado de proteção social para todos, assente num regime básico de proteção social que inclua: o acesso aos cuidados de saúde, a garantia de rendimento para os idosos e pessoas portadoras de deficiência, a concessão de prestações familiares e a garantia de rendimento, conjugada com regimes públicos de garantia de emprego, direcionados aos desempregados e trabalhadores pobres”¹⁷.

Voltando aos normativos europeus, verificamos que, com o Tratado de Lisboa e o Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), temos o reconhecimento dos direitos, liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais (nomeadamente o previsto no já referido art.º 34), tornando-os vinculativos para os diferentes Estados-Membros¹⁸.

¹⁶ Disp.in

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>

¹⁷ Disp. in

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_710244.pdf

¹⁸ Disp.in

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF

2.3 Fontes Nacionais

No que concerne às fontes nacionais relativamente à proteção social, devemos desde logo analisar o disposto na Lei Fundamental.

Segundo o art.º 2.º da CRP, a República Portuguesa é um Estado de direito democrático que respeita e garante direitos e liberdades fundamentais.

Assim, com vista à realização social da democracia, torna-se necessário criar mecanismos de proteção concretos e eficazes¹⁹.

Por seu lado, o art.º 81.º CRP identifica desde logo como tarefas fundamentais do Estado a promoção do aumento do bem-estar social e económico e da qualidade de vida das pessoas, em especial das mais desfavorecidas, no quadro de uma estratégia de desenvolvimento sustentável, bem como, a promoção da justiça social, da igualdade de oportunidades e operar as necessárias correções das desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento, nomeadamente recorrendo à política fiscal.

Neste sentido, o art.º 59.º, n.º 1, vem dispor que todos os trabalhadores, sem qualquer distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, para além de terem direito à retribuição do trabalho e bem como à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, assiste-lhes também, entre outros direitos, o direito à assistência material no desemprego, quando involuntariamente sejam colocados nessa situação (alínea e)). Concretizando ainda mais o alcance da proteção em causa, chegamos ao art.º 63.º, n.ºs 1 e 2, que, sob a epígrafe “Segurança Social e Solidariedade”, nos refere que todos têm direito à segurança social, sendo tarefa dos Estado (ainda que com a participação de outras entidades) organizar, coordenar e subsidiar um sistema de segurança social unificado e descentralizado.

¹⁹ Nas palavras de JOÃO LOUREIRO, “Estado Social é aquele que, sem prejuízo do reconhecimento do papel essencial da economia de mercado, assume como tarefa garantir condições materiais para uma existência humana condigna, afirmando um conjunto de prestações, produzidas ou não pelo Estado, com a marca da deverosidade jurídica, hoje especialmente, mas não exclusivamente, na veste de direitos fundamentais, que respondem, a partir de mecanismos de solidariedade, fraca ou forte, a necessidades que se connexionam com bens básicos ou fundamentais, cujo acesso não deve estar dependente da capacidade de poder pagar, ou não, um preço.” - Loureiro, J. C., *Estado Social em Portugal: reforma ou revolução?* in Mendes, F. R. e Cabral, N. d. C., *Por onde vai o Estado Social em Portugal*, Vida Económica, Porto, 2014, p.100.

Paralelamente, e como já tivemos oportunidade de referir, o n.º 3 do referido art.º 63.º esclarece ainda que o sistema de segurança social deve proteger os cidadãos num conjunto de riscos sociais, incluindo na eventualidade desemprego.

Passando da Constituição para a legislação especial relativa ao trabalho e segurança social, devemos analisar o disposto no Código do Trabalho e na legislação de segurança social.

Contudo, aquilo que mais nos importa analisar, no âmbito do objeto de estudo neste trabalho, são as formas de cessação do contrato de trabalho legalmente previstas, de forma a estabelecer a ligação entre o Código do Trabalho e o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 220/2006.

Ora, logo na sua introdução dispõe o regime em causa que a proteção no desemprego constitui, na realidade, uma das pedras basilares dos sistemas de proteção social. Por este motivo, sendo reconhecida a importância e a necessidade de valorizar o papel social desta prestação, tornou-se necessária aprovar o regime jurídico em causa, com vista a conceder uma maior proteção no desemprego de modo que o mesmo possa refletir positivamente a alteração dos paradigmas do funcionamento dos sistemas económicos e os desafios que são colocados aos sistemas de proteção social.

Com vista a ser possível concretizar tais intentos na prática, o art.º 1.º do referido Decreto-Lei n.º 220/2006 esclarece-nos que o citado diploma consagra o quadro legal da reparação da eventualidade da situação de desemprego, sendo a mesma realizada por via do estabelecimento de medidas passivas e ativas, podendo, ainda, incluir medidas excecionais e transitórias.

Neste âmbito, importa salientar o disposto no art.º 2.º, n.º 1, do diploma que nos indica que é considerado desemprego toda a situação decorrente da perda involuntária de emprego do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, sendo para tal inscrito para emprego no centro de emprego.

Deste modo, assumem relevância os artigos 338.º e seguintes do Código do Trabalho, que regulam as várias formas de cessação do contrato de trabalho (caducidade, revogação, despedimento, resolução e denúncia), muito embora nem todas as modalidades de extinção contratual preencham o conceito de desemprego involuntário

para efeitos de aplicação do Decreto-Lei n.º 220/2006, suprarreferido. É o que mais à frente analisaremos.

2.4 Breve Resenha histórica da proteção em situação de desemprego

A questão da análise histórica relativamente à proteção em situação de desemprego é bastante interessante, desde logo, na medida em que se encontra associada à evolução e compreensão da necessidade de proteção da população trabalhadora em geral. Como atrás deixámos dito, a proteção social de todos os cidadãos trata-se de uma forma de fazer face a riscos económicos a que todos estamos sujeitos em algum momento da nossa vida, tentando deste modo minimizar os efeitos adversos que daí advêm, conduzindo os recursos disponíveis, através da distribuição de rendimento pelos que sofrem de insuficiência económica, encontrando-se numa posição social vulnerável.

Ao longo da história ocorreu uma evolução gradual nesta matéria, visando proteger ao máximo todas as situações negativas que foram surgindo com o decorrer do tempo.

Se no início da Humanidade não existiam estruturas produtivas e o Ser Humano vivia apenas do que colhia na natureza, com a passagem a sedentário e a especialização produtiva, temos o pontapé de partida para o estabelecimento de mecanismos produtivos complexos e ativos.

Conforme nos refere ILÍDIO DAS NEVES, “a perspetiva histórica é fundamental para o conhecimento de qualquer ciência ou disciplina, dado que as ideias e as posições doutrinárias que estão na base das medidas legislativas adotadas num dado momento são o resultado da evolução do pensamento e da ação dos homens, das sociedades e dos Estados”²⁰.

²⁰ Neves, I. d., *Direito da Segurança Social – Princípios Fundamentais numa Análise Prospetiva*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996 p. 147.

Assim, esta evolução veio a culminar com a chamada Revolução Industrial, que teve lugar entre o século XVIII e XIX²¹. Com a chegada da Revolução Industrial verifica-se o estabelecimento da produção em série. Estas mutações profundas registadas no contexto de trabalho conduziram à necessidade de criação de medidas de regulamentação e proteção em contexto laboral. Por conseguinte, torna-se necessário criar mecanismos que possam conferir alguma estabilidade e proteção aos trabalhadores.

Nesta medida, é também aqui que se funda a compreensão moderna do desemprego, na sequência do estabelecimento de medidas públicas e privadas que foram sendo gradualmente tomadas para apoiar os que não conseguiam encontrar emprego.

Ora, é na sequência da Revolução Industrial, já no fim do século XIX, com a existência de uma crise económica que o conceito de desemprego foi sendo cada vez mais usado entre os reformadores sociais como uma abreviatura para um tipo específico de risco. Em face do exposto, o desemprego já não era considerado excecional, mas sim visto como um risco inerente às economias capitalistas²².

Assim, em face da crise existente, associada a um nascente movimento operário, procurou-se reduzir as causas da tensão social e garantir relações de trabalho estáveis na indústria, sendo necessário, portanto passar a enfrentar o risco de desemprego.

No que concerne ao caso português, verificamos a existência de uma perceção mais concreta da necessidade de criar mecanismos de proteção contra o desemprego nos anos 30 do século passado²³.

Neste âmbito, no ano de 1931 temos a realização de um inquérito com vista a determinar o volume de desempregados. Ato contínuo, foi criado o Comissariado e o Fundo de Desemprego no ano de 1932 (Decreto nº 21 699), tendo o mesmo ficado sob tutela do Ministério das Obras Públicas, com o objetivo de criar uma filosofia de ação face à situação difícil da altura que se julgava que seria apenas temporária²⁴.

²¹ Disp. in [https://www.infopedia.pt/\\$revolucao-industrial](https://www.infopedia.pt/$revolucao-industrial)

²² Disp. in <https://www.historyofsocialsecurity.ch/risk-history/unemployment> (tradução livre).

²³ Disp. in <https://www.iefp.pt/historia>

²⁴ “O Comissariado do Desemprego será de duração temporária devendo ser extinta pelo Governo quando o estado da crise o aconselhar”. Nas listas de desempregados podiam inscrever-se os “indivíduos que em tempo normal exerçam regularmente a sua profissão e se não achem em situação de abandono voluntário do trabalho por efeito de greve ou qualquer causa da responsabilidade do próprio desempregado”. Disp. in <https://www.iefp.pt/historia>

Já em 1933, surgiu a responsabilização das “entidades patronais” nos riscos de natureza profissional e integração na organização do trabalho das “caixas ou instituições de previdência tendentes a defender o trabalhador na doença, na invalidez e no desemprego involuntário, e também a garantir-lhe pensões de reforma” – arts. 48º e 49º do Decreto-Lei nº 23 048, de 23 de setembro de 1933(Estatuto do Trabalhador Nacional).

Em 1935, surge a Lei nº 1884, que reconhece como instituições de previdência social, as instituições de previdência dos organismos corporativos, as caixas de reforma ou de previdência, as associações de socorros mútuos e as instituições de previdência dos servidores do Estado e dos corpos administrativos.²⁵

Avançando na nossa análise, chegamos ao ano de 1962, em que foi criado o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra – FMDO, por via do Decreto-Lei n.º 44 506, de 10 de agosto de 1962. O referido fundo foi criado com o “objetivo de atribuir pensões de reforma ou invalidez, bem como, subsídios temporários de desemprego ao pessoal operário, até serem admitidos ao trabalho”.²⁶

Em 1965, é aprovado o regulamento geral das caixas de reforma ou de previdência, através do Decreto nº 46 548, de 23 de setembro de 1965, no intuito de fazer chegar os benefícios da política social de previdência a todos os setores do trabalho nacional.

Com a chegada da Revolução de 25 de Abril de 1974, o Decreto-Lei n.º 203/74, de 15 de maio, que veio destituir o regime autoritário, no seu ponto n.º 5, al. h), aponta para a substituição, de forma progressiva, dos sistemas de previdência e assistência por um sistema integrado de segurança social. Tratou-se de um importante marco que visou proteger a população mais vulnerável socialmente, e tornar o sistema acessível a todos os cidadãos.

²⁵ Disp. in <https://files.dre.pt/1s/1935/03/06100/03850387.pdf>

²⁶ Madelino, F. e Matos, R. d., *Políticas Ativas de Emprego, Serviços Públicos de Emprego e Tripartismo*, Instituto para as políticas públicas e sociais, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2015, p. 29. Disp. in https://www.ugt.pt/UGT_Estudo%20Políticas%20Ativas%20Emprego_13Jan.pdf

Logo no ano seguinte, o Decreto-Lei nº 169-D/75, de 30 de março, criou, finalmente, o subsídio de desemprego, ainda que não inserido no regime da segurança social, subsídio esse que é atribuído aos trabalhadores por conta de outrem que sejam beneficiários ativos das caixas sindicais de previdência ou das caixas de reforma ou de previdência com entidades patronais contribuintes ou que sejam sócios efetivos das Casas do Povo.²⁷

Em 1976, surge a proteção constitucional do direito à segurança social, no artigo 63º da CRP, à qual já nos referimos por diversas vezes neste trabalho, dada a sua relevância, e nos termos da qual cabe ao Estado organizar um sistema unificado e descentralizado de proteção social.

Dando cumprimento ao disposto na CRP, em 1977, o Decreto-Lei nº 549/77, de 31 de dezembro, promovendo a descentralização/desconcentração dos poderes decisórios, cria órgãos dotados de autonomia administrativa e financeira a nível distrital, que, com os serviços locais deles dependentes, assumem as tarefas de execução dos fins do sistema em contacto direto com as populações.

Em 1984, é elaborada a primeira Lei de Bases da segurança social (Lei nº 28/84 de 14 de agosto), que pressupõe o alargamento progressivo do âmbito de aplicação pessoal do sistema, baseado no princípio da universalidade do sistema²⁸.

O Decreto-lei nº 20/85, de 17 de janeiro, cria um esquema contributivo e outro não contributivo de proteção no desemprego. Este último visa dar resposta a situações mais graves de carência económica, sendo condição para a sua atribuição a verificação da condição de recursos.

Em 1989, surge o Decreto-Lei nº 79-A/89 de 13 de março, que define e regulamenta a proteção da eventualidade do desemprego dos beneficiários do regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, e revoga o Decreto-Lei nº 20/85, de 17 de janeiro, efetuando diversas alterações relativamente ao subsídio de desemprego.

²⁷ Esta proteção tinha carácter experimental e marcas assistencialistas. Esse carácter experimental arrastou-se, obrigando a um conjunto de diplomas avulsos, tendo esse regime jurídico sido codificado pelo Decreto-Lei nº 183/77, de 5 de maio.

²⁸ Esta lei foi substituída pela Lei nº 17/2000. Posteriormente surgiu a Lei nº 32/2002, de 20 de dezembro e atualmente está em vigor a Lei nº 4/2007, de 16 de janeiro.

Através deste diploma, o Governo introduz melhorias nas prestações de desemprego, uma vez que, considera indispensável melhorar as condições de proteção dos trabalhadores desempregados, não só através da atribuição de prestações, mas também através da criação de medidas de dinamização dos mecanismos de apoio à promoção do emprego e da formação profissional. São diversos os contributos recebidos através deste diploma, designadamente no que respeita ao alargamento do conceito de desemprego involuntário, ao montante do subsídio social de desemprego, ao alargamento do período de concessão e à redução do período de garantia.

Dez anos depois é aprovado o Decreto-Lei nº 119/99, de 14 de abril, que estabelece, no âmbito do regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, o quadro legal da reparação da eventualidade de desemprego.

São estruturadas novas linhas de política que permitem maior proteção no desemprego, visando proteger, os desempregados de longa duração, que pela sua idade ou qualificações têm maiores dificuldades de inserção na vida ativa. É ainda integrada uma nova medida, através da criação do subsídio de desemprego parcial que, consubstanciando, embora, uma perspetiva reparadora, se insere abertamente nas políticas ativas. Medida esta que permite através do disposto no art. 3º, al. b), ao beneficiário a possibilidade de acumular o subsídio de desemprego parcial com trabalho a tempo parcial. No desenvolvimento e aperfeiçoamento de medidas já previstas, consolidaram-se, entre outras, as situações de suspensão da concessão das prestações aquando de novo exercício de atividade ou ação de formação.

Já em 2006, surge o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem que está atualmente em vigor, ainda que conte já com várias alterações – Decreto-Lei nº 220/2006 de 3 de novembro.

Ora, somos assim levados a concordar com a posição de ILÍDIO DAS NEVES, que nos refere que a “definição e amplitude do direito à Segurança Social depende em grande parte de fatores e circunstâncias originadas em áreas não jurídicas”²⁹, sendo de facto consequência de diversos fatores históricos, sociais, económicos e, acima de tudo, políticos.

²⁹ Neves, I. d., *Direito da Segurança Social – Princípios Fundamentais numa Análise prospetiva*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996, p. 43.

Como podemos verificar, no período correspondente ao Estado Novo, as medidas sociais que foram sendo tomadas não tinham assente um princípio de universalidade, servindo apenas em certas e determinadas situações de certo modo restritas, assumindo uma vertente mais assistencialista, contrariamente ao que se verificou após 25 de abril de 1974, onde o Estado em conjugação com as associações sindicais, alargou e criou diversos direitos, promovendo uma sociedade igualitária e garantindo verdadeiras políticas de ação social, condizentes com um verdadeiro Estado democrático. Sobretudo foi dada mais qualidade de vida, uma maior proteção social, e foram aplicadas normas justas para nortear as relações empregador/trabalhador.

3 - Do acesso às prestações sociais de desemprego

3.1 Filosofia subjacente às prestações sociais de desemprego

Conforme já foi sendo aflorado, com a evolução que se foi verificando ao longo dos tempos, tanto a nível económico, quanto a nível político e social, chegou-se à conclusão que seria necessário criar sistemas que pudessem proteger os cidadãos em momentos de maior necessidade.

Neste âmbito, os sistemas de previdência social surgem como uma solução, facultando assistência a indivíduos e a famílias necessitadas, proporcionando assistência médica, educação infantil/creches, auxílio na obtenção de habitação, ou ainda, ao que ao presente estudo mais nos apraz, a concessão do benefício de prestações de desemprego.

Ora, a proteção dos trabalhadores em situação de desemprego surge como via de salvaguarda dos trabalhadores contra o sofrimento existente no período de tempo após ficarem em situação de desemprego e destina-se a compensar os trabalhadores pelo período em que prestaram serviço, não os deixando desamparados enquanto procuram um novo posto de trabalho. Possibilita-lhes, durante determinado período de tempo, a substituição dos rendimentos de trabalho perdido.

Este mecanismo surge como uma forma de evitar que o indivíduo tenha de viver com um nível de vida cada vez menor, até que tenha esgotado o último resquício das suas economias, crédito e/ou a generosidade dos seus parentes e amigos, alcançando assim um ponto de miséria, oferecendo uma proteção social de enorme importância.

O subsídio de desemprego proporciona uma tábua de salvação para os trabalhadores, possibilitando que os mesmos procurem um novo posto de trabalho com calma, reflitam sobre o que correu mal no emprego anterior e, simultaneamente, permite que os mesmos não se sintam tão pressionados a aceitar o primeiro trabalho que lhes for apresentado.

Desta forma, as prestações sociais de proteção em situação de desemprego emergem com uma filosofia protetora dos trabalhadores, mas ao mesmo tempo compensatória, uma vez que o acesso às mesmas se encontra condicionado a ter trabalhado durante determinado período e, simultaneamente, encontra-se associado à forma como a relação laboral tenha cessado, não sendo as prestações atribuídas de forma acrítica.

Quer isto dizer que, apesar de a atribuição de prestações de desemprego, no nosso ordenamento jurídico, depender de um prévio período de registos de remunerações na carreira contributiva do beneficiário, isso não é requisito bastante para aceder à proteção social. Com efeito, o legislador português, como de seguida veremos, para além do cumprimento de outros requisitos, optou por reservar o direito às prestações de desemprego para aqueles que fiquem involuntariamente numa situação de desemprego.

3.2 Modalidades de prestações sociais de desemprego

Tal como já fomos referindo, o estabelecimento do Estado Social e de mecanismos de proteção dos cidadãos no âmbito laboral visa criar uma forma de proteção dos mesmos e, simultaneamente, conferir-lhes uma maior confiança no sistema, uma vez que sem trabalhadores não existe trabalho.

Ora, como cada trabalhador vai dar grande parte da sua vida a uma empresa, ao lhe ser conferida uma proteção em caso de o mesmo se encontrar em situação de desemprego, o mesmo irá sentir-se mais confiante, sabendo que, caso algo não corra bem no trabalho onde está e o mesmo venha a perder o respetivo posto de trabalho, dentro das condicionantes legais, terá acesso a mecanismos de salvaguarda da sua integridade financeira até encontrar um novo posto de trabalho.

Nesta medida, uma vez mais, voltando a analisar o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, mais concretamente os seus artigos 5.º e seguintes, constatamos que não existe apenas um mecanismo de proteção em situação de desemprego, mas sim várias vias de proteção, que analisaremos em seguida.

Neste âmbito, diz-nos o art.º 5.º, n.º 1, que a reparação da eventualidade de desemprego dos beneficiários abrangidos pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem é operada mediante a atribuição de prestações.

Tais prestações, nos termos do disposto no art.º 6.º, visam, primariamente, compensar os beneficiários da falta de retribuição resultante da situação de desemprego ou de redução determinada pela aceitação de trabalho a tempo parcial. Complementarmente, pode atribuir-se a essas prestações o objetivo de promover a criação de emprego, através, designadamente, do pagamento por uma só vez do montante global das prestações de desemprego com vista à criação do próprio emprego.

Isto posto, em termos de modalidades concretas aplicáveis, rege o art.º 7.º, n.º 1, que identifica como modalidades de prestações de desemprego o subsídio de desemprego, o subsídio social de desemprego e ainda o subsídio de desemprego parcial.

Ora, o subsídio de desemprego é atribuído nos casos em que o beneficiário tenha visto cessar o seu contrato de trabalho, encontrando-se numa situação de desemprego total, ou seja, não prestando qualquer atividade profissional, podendo ser definido como “uma prestação em dinheiro atribuída aos beneficiários desempregados para compensar a falta de remuneração motivada pela perda involuntária de emprego”³⁰.

Ao subsídio social de desemprego pode ser atribuída igual finalidade. Este conhece duas modalidades – inicial ou subsequente.

O subsídio social de desemprego é uma prestação vital para os trabalhadores que não tenham a possibilidade de aceder ao subsídio de desemprego, por não cumprirem os requisitos exigidos para tal, sendo nessa situação classificado como subsídio social de desemprego inicial. Constitui ainda uma forma de proteção dos trabalhadores cujo prazo de atribuição do subsídio de desemprego a que tinham direito tenha acabado, sendo nesta situação denominado como subsídio social de desemprego subsequente. Trata-se de um apoio do Estado de modo que se proteja o bem-estar de quem atravessa situações de grave dificuldade financeira e que sofreu de uma perda involuntária do seu emprego.

Tendo em conta o aumento da precariedade laboral, o subsídio social de desemprego inicial (art.7º, nº2, al. a), DL nº 220/2006) assume-se como uma forma de confortar aquele que possa ter perdido o seu emprego de forma injusta e involuntária. Possibilita que o mesmo não fique numa posição de vulnerabilidade a nível social. O subsídio social de desemprego inicial acaba por ser justo, pois exige prazo de garantia (mais reduzido que o exigível no subsídio de desemprego) e o cumprimento da condição de recursos para que seja atribuído, logo, trata-se na sua essência de certo modo de colmatar um sistema instável financeiramente como o português, de modo a não condicionar a qualidade de vida do trabalhador afetado, permitindo ao mesmo ter um meio de subsistência.

³⁰ Disp. in <http://www.seg-social.pt/subsidio-de-desemprego>

Já quanto ao subsídio social de desemprego subsequente (art.7º, nº2, al. b), DL nº 220/2006) o mesmo trata-se de uma necessidade crónica de assegurar a subsistência a desempregados de longa duração, sendo uma prestação que no nosso entender o Estado não tem qualquer interesse em fornecer, mas que serve como meio de evitar a pobreza extrema e reduzir a criminalidade. Quanto a esta prestação deveria ser feito um maior *pressing* por parte do Estado para conseguir um posto de trabalho digno a este tipo de beneficiários.

No que concerne à proteção conferida pelo subsídio de desemprego parcial, é a mesma assegurada nas situações em que o beneficiário, requerente ou titular de prestações de desemprego, exerça uma atividade profissional³¹, sendo, portanto, uma exceção ao disposto no art.º 60º do DL nº 220/2006 (princípio da não acumulação), uma vez que, a título excecional, admite-se a acumulação do subsídio de desemprego com rendimentos provenientes da prestação de atividade profissional.

3.3 Requisitos de acesso às prestações sociais de desemprego

A lei faz depender o acesso às prestações de desemprego do cumprimento de determinados requisitos. Nestes termos, existem requisitos gerais, que são comuns às várias modalidades de prestações de desemprego, existindo ainda, por outro lado, requisitos específicos para a atribuição de subsídio social de desemprego ou do subsídio de desemprego parcial.

Sobre esta temática regem os artigos 18.º e seguintes do regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, em análise.

Em termos de requisitos gerais, dispõe o art.º 18.º, n.º 1, que o reconhecimento do direito às prestações de desemprego depende da caracterização da relação laboral, da situação de desemprego e ainda da verificação de prazos de garantia.

Por seu turno, ainda no âmbito dos requisitos gerais, o art.º 18.º, n.º 3, considera expressamente que não é reconhecido o direito às prestações de desemprego aos beneficiários que à data do desemprego tenham idade legal de acesso à pensão de velhice, desde que se encontre cumprido o respetivo prazo de garantia.

³¹ Com as limitações previstas no artigo 27º, nºs 1 e 2, do DL nº 220/2006, que regula os requisitos de acesso ao subsídio de desemprego parcial.

Para cumprir o requisito “caracterização da relação laboral” é necessário que o trabalhador tenha estado vinculado por contrato de trabalho, ainda que sujeito a legislação especial, de acordo com o disposto no art. 19º, nº1 do DL nº 220/2006. Sendo que a relação laboral depende da concretização de alguns fatores, tais como, a subordinação jurídica, o pagamento de retribuição e a prestação do trabalho.

Relativamente ao requisito “situação de desemprego”, estabelece o art.º 20.º que os beneficiários se devem encontrar em situação de desemprego involuntário e inscritos para emprego no centro de emprego da área de residência, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 72.^{o32}.

Por outro lado, no que concerne aos prazos de garantia, cumpre analisar o disposto no art.º 22.º, que nos refere, nos seus n.ºs 1 e 2, que o prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego é de 360 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego, sendo o prazo de garantia no caso de atribuição do subsídio social de desemprego de 180 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 12 meses imediatamente anterior à data do desemprego, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

Ora, diz-nos então o art.º 22.º, n.º 3, que nas situações de desemprego involuntário por caducidade do contrato de trabalho a termo, o prazo de garantia para atribuição do subsídio social de desemprego é de 120 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 12 meses imediatamente anterior à data do desemprego, sendo tal prazo igualmente aplicável nas situações de denúncia do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora durante o período experimental, nas condições previstas no n.º 6 do artigo 24.º (art. 22.º, n.º 4).

³² “Artigo 72.º

Requerimento

nº 4 - Os beneficiários que, durante o prazo previsto no n.º 1, se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença iniciada após a data do desemprego impeditiva da sua inscrição no centro de emprego, podem inscrever-se e requerer as respetivas prestações de desemprego através de um representante”

Como requisito específico de acesso ao subsídio social de desemprego, o artigo 18.º, n.º 2, exige o preenchimento da condição de recursos. Para além disso, tratando-se de subsídio social de desemprego subsequente, é exigido que se esgote o período de atribuição do subsídio de desemprego.

A condição de recursos deve existir à data do desemprego ou à data da cessação da atribuição do subsídio de desemprego, conforme se trate, respetivamente, de subsídio inicial ou subsequente. Trata-se de um requisito de “insuficiência económica”, sendo definida em função dos rendimentos mensais do agregado familiar do requerente, que não podem ultrapassar 80 % do IAS (a capitação do rendimento é ponderada segundo a escala de equivalência prevista na lei da condição de recursos³³). Este requisito está associado ao facto de à atribuição social de desemprego estarem subjacentes preocupações associadas ao mínimo de subsistência³⁴, estando o subsídio social de desemprego inserido entre as prestações concedidas no âmbito do subsistema de solidariedade, conforme disposto no artigo 41º, n.º 1, al. c), da Lei n.º 4/2007.

Por último, no que se reporta às condições de atribuição do subsídio de desemprego parcial, dispõe o art.º 27.º, n.º 1, que “Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 60.º, o direito ao subsídio de desemprego parcial é reconhecido a quem seja requerente ou titular de subsídio de desemprego e exerça, ou venha a exercer, uma atividade profissional por conta de outrem a tempo parcial, com um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, ou uma atividade profissional independente nos termos previstos no presente diploma, desde que o valor do rendimento relevante do trabalho independente ou da retribuição do trabalho por conta de outrem a tempo parcial seja inferior ao montante do subsídio de desemprego³⁵”, concretizando o

³³ O DL n.º 70/2010, de 16 de junho, estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos.

³⁴ Sublinhe-se que segundo o princípio da solidariedade, disposto no artigo 8º, n.º 1, da Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, ele implica a responsabilidade coletiva das pessoas entre si na realização das finalidades do sistema e envolve o concurso do Estado no seu financiamento, sendo que de acordo com o n.º 2 do artigo 8.º, o mesmo se concretiza no plano nacional, através da transferência de recursos entre os cidadãos, de forma a permitir a todos uma efetiva igualdade de oportunidades e a garantia de rendimentos sociais mínimos para os mais desfavorecidos.

³⁵ Quando este último requisito não seja cumprido, tem de ser efetuada a restituição das quantias recebidas a título de subsídio de desemprego parcial. Caso contrário o beneficiário está a usufruir de um direito que não lhe pertence e de uma prestação social não atribuível relativamente ao seu caso concreto. No fundo, quando ocorrem são situações em que o beneficiário acaba por agir de um modo que lesa o interesse público, quer tenha sido por mero desconhecimento ou por má-fé, pois, beneficia indevidamente de prestações sociais que lhe foram atribuídas de forma anómala, pois, aufere em determinado período, de retribuição de trabalho por conta de outrem, a tempo parcial, superior ao montante do subsídio de desemprego parcial que

n.º 2 do mesmo artigo que “o direito ao subsídio referido apenas é reconhecido aos beneficiários que reúnam as condições de atribuição do subsídio de desemprego”.

Trata-se de uma medida passiva de combate ao desemprego, mas que simultaneamente serve para combater o desemprego de forma ativa, permitindo ao beneficiário uma espécie de “trampolim” que permite ao mesmo ganhar “asas”, e se sentir motivado para arrancar com uma atividade independente ou exercer um trabalho a tempo parcial, permitindo ganhar novas rotinas pessoais e hábitos sustentáveis, levando a uma maior produtividade no geral, fazendo a pessoa sentir-se útil na sociedade. Parece-me uma medida vital para o combate ao desemprego de forma inteligente e justa. Permite ainda que os beneficiários da mesma não sejam prejudicados caso aceitem uma proposta de trabalho, que venha a revelar ser precária, gerando proteção social nessas situações.

É uma forma de libertar o trabalhador e possibilitar ao mesmo tentar usufruir de maiores ganhos financeiros no futuro, o que significa para o mesmo mais qualidade de vida, pois, uma vez excedido o valor do subsídio de desemprego, que é o que se deseja, podemos considerar que o trabalhador assumiu o rumo da sua vida financeira e está confortável de novo no âmbito social, deixando de ser dependente de prestações sociais desta espécie.

Contudo, penso que no caso dos beneficiários que seguem a via da atividade profissional independente não deveria ser retirado de forma abrupta o subsídio de desemprego parcial, e sim dar uma espécie de um “período de teste”, de três meses ao beneficiário para ver se a atividade desenvolvida pelo mesmo é realmente estável e segura, de modo a aferir a sustentabilidade futura do beneficiário em causa. Sendo que findo o período dos três meses, caso a atividade independente do beneficiário continuasse a ser realmente lucrativa, o trabalhador em causa deveria restituir o valor que auferiu nesses três meses, de modo a existir uma adaptação entre o fator social e o fator financeiro

Ihe foi atribuído, havendo desse modo, a necessidade de repor a legalidade que se encontrava em causa, ou seja, terá obrigatoriamente de restituir as quantias recebidas a tal título, por serem consideradas indevidas. Por mais que seja uma decisão que afete de forma muito negativa o trabalhador em causa, e mesmo que não estejam em causa valores de discrepância elevada, temos de ter em consideração que acima dos interesses de qualquer cidadão, está o cumprimento das obrigações legais a que todos somos sujeitos e que todos devemos estar minimamente informados quando nos encontramos na posição de beneficiários de qualquer tipo de prestação social. Quanto a isto, consultar o disposto no Acórdão do TCA Norte, com o nº de processo 01027/13.BEBRG, que nos exemplifica uma situação de uma trabalhadora que entre outubro de 2011 e maio de 2012, recebeu a título de prestações de desemprego parcial, a quantia total de 2.371,33 € e no mesmo período recebeu ainda a título de remunerações do trabalho dependente, a quantia total de 3.024,23 €.- Cfr. Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, nº processo 01027/13.8BEBRG, de 09 de outubro de 2015, Relator Alexandra Alendouro.

que ocorra de forma justa e sustentável. Trata-se de uma medida que pode gerar um maior interesse na abertura de microempresas ou criar mais *freelancers*, tornando Portugal num país com mais produtos e serviços à disposição e ainda mais moderno e digitalizado.

3.4 Desemprego voluntário e involuntário

A questão da situação de desemprego voluntário e involuntário é complexa e, como veremos, de suma importância para a apreciação das hipóteses de acesso às prestações de desemprego.

Acabámos de ver que o cumprimento do requisito “situação de desemprego” implica que a perda de emprego seja qualificada como involuntária.

Ora, neste sentido, diz-nos o citado art.º 9.º, n.º 1, que o desemprego se considera involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de:

- a) Iniciativa do empregador;
- b) Caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão;
- c) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- d) Acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente regime.

Daí que o estudo das diferentes modalidades de cessação do contrato de trabalho e das especificidades que têm de assumir, no caso concreto, seja de suprema relevância. Sobre ele debruçar-nos-emos de seguida.

4 - A situação de desemprego involuntário e as diferentes formas de cessação do contrato de trabalho

4.1 Introdução ao Tema

Neste capítulo iremos analisar as diversas formas de cessação do contrato de trabalho, fazer o respetivo enquadramento jurídico e averiguar os pressupostos que levam as mesmas a serem consideradas ou não como desemprego involuntário.

De acordo com CARLOS BARROSO, o contrato de trabalho tem na sua génese uma relação de carácter continuado e duradouro. Tal não significa que não possa ser extinto. As formas de cessação do contrato de trabalho são específicas, aspeto que se prende com a especialidade inerente ao Direito do Trabalho.³⁶

Na ótica de PEDRO MARTINS, existem “diversos princípios gerais a que obedece o regime da cessação do contrato de trabalho, neste mesmo, entrecruzam-se diversos interesses, que se polarizam em torno do empregador, do trabalhador e da coletividade. Tais interesses estão subjacentes a princípios de sinal oposto que inspiram a regulamentação da matéria: o princípio da liberdade de desvinculação, o princípio da estabilidade ou da segurança no emprego e o princípio da iniciativa económica privada.”³⁷

O princípio da liberdade de desvinculação, quanto ao trabalhador, lembra que a liberdade de desvinculação é um corolário da liberdade de trabalho. Por isso, todos os sistemas lhe reconhecem o direito de denunciar o contrato de trabalho por tempo indeterminado sem necessidade de invocar motivo para tal. Já a possibilidade de desvinculação unilateral, encarada na perspetiva do empregador, constitui uma expressão dos seus poderes de direção da empresa, representando uma manifestação do direito de livre iniciativa económica, em especial no que concerne à adequação do volume de emprego às necessidades da empresa.³⁸ O princípio da iniciativa económica privada prende-se com a configuração do próprio sistema económico, pois num sistema assente na liberdade de iniciativa económica privada é forçoso reconhecer que os empresários são

³⁶ Barroso, C., *Manual Prático de Direito do Trabalho*, Áreas Editora, Lisboa, 2004, p. 259.

³⁷ Martins, P. F., *Cessação do contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 2012, p.14.

³⁸ Martins, P. F., *Cessação do contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 2012, p.15 ss.

livres de criar novas unidades produtivas (e de contratar os trabalhadores necessários para a laboração das mesmas), como livres são de decidirem do seu encerramento (com a inerente cessação dos vínculos laborais de quem nelas presta serviço).³⁹ Esta liberdade está, no entanto, limitada, face à necessidade de a conciliar com o princípio da segurança no emprego, designadamente com a proibição dos despedimentos sem justa causa.

O princípio da estabilidade ou da segurança no emprego é, por conseguinte, essencial, pois protege o trabalhador contra a cessação abrupta da relação. Por outro lado, as restrições exageradas à liberdade de desvinculação impedem as empresas de se adaptarem às modificações económicas e tecnológicas, diminuindo a sua capacidade concorrencial e, no limite, podendo mesmo pôr em perigo a sua subsistência.⁴⁰

A conjugação ponderada destes diferentes interesses está na base da regulamentação legal da cessação do contrato de trabalho, de carácter quase exclusivamente imperativo, conforme previsto no artigo 339.º do Código do Trabalho.

O que é certo é que, de entre as diferentes modalidades de cessação do contrato de trabalho legalmente previstas (cfr. artigo 340.º do Código do Trabalho), nalgumas a iniciativa da cessação é do empregador (despedimento), noutras é do trabalhador (denúncia ou resolução), existindo ainda o caso em que a vontade de ambos se conjuga nesse sentido (revogação) e a hipótese de ser a lei a ditar o efeito extintivo (caducidade).

Para efeitos de atribuição das prestações de desemprego, como já atrás referimos, é crucial aferir se a cessação do contrato de trabalho tem, ou não, um carácter voluntário, o que (adiante-se desde já) não corresponde, necessariamente ao facto de a mesma ter sido da sua iniciativa.

O artigo 69º, alínea i), da Convenção nº 102 da OIT (norma mínima de segurança social), dispõe que relativamente à prestação de desemprego, no caso de o interessado ter perdido o emprego em consequência direta de cessação de trabalho por conflito pessoal ou por ter abandonado voluntariamente o emprego, sem motivos legítimos”, pode não ver garantida a prestação.⁴¹

³⁹ *Id.*

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ Loureiro, J. C., *Malhas que o (Des)emprego tece – nótula sobre o desemprego involuntário como requisito de proteção social previdencial in* Reis, J.; Amado, J. L.; Fernandes, L.; Redinha, M. R. G., *Para Jorge Leite – Escritos Jurídicos Laborais*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 469 ss.

A contrario, resulta do preceito em causa que sendo involuntário o desemprego, ou, sendo voluntário, mas havendo causa legítima, são devidas as prestações.⁴²

Iremos dissecar ao longo deste capítulo diversas situações em que o acesso ao subsídio de desemprego pode ou não ser possível, consoante se trate de uma situação de desemprego involuntário ou de uma situação de desemprego voluntário.

Deve efetuar-se uma avaliação precisa e meticulosa da situação concreta, pois o aspeto da involuntariedade é algo que possui uma importância vital na validação do acesso a prestações da segurança social.

4.2 Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

Nesta temática, os artigos 53º da CRP e 338º do CT assumem uma relevância significativa, pois é através dos mesmos que se consagra o princípio da segurança no emprego. Neste sentido, são “proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”. Sobre o conceito de despedimento, escreve PEDRO FURTADO MARTINS que “o despedimento é uma declaração de vontade do empregador, dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro. O despedimento é uma declaração vinculada, constitutiva, recipianda; vinculada, porque a validade do ato extintivo está condicionada à verificação de determinados motivos ou razões que a lei considera justificativos da cessação da relação laboral; constitutiva, porque o ato de vontade do empregador tem efeitos por si mesmo, o que significa que o despedimento é uma forma de cessação de exercício extrajudicial; recipianda, pois, só é eficaz depois de recebida pelo destinatário, isto é, pelo trabalhador”.

43

Quanto ao conceito de justa causa, GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, assinalam que “o conceito de justa causa em Portugal é relativamente aberto pois permite despedimentos com base em critérios objetivos para além do despedimento disciplinar ou com base em critérios subjetivos”.⁴⁴

⁴² *Id.*

⁴³ Martins, P. F., *Cessação do contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 2012, p.149 ss.

⁴⁴ Canotilho, G. e Moreira, V., *Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I, 4ª ed.*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 709.

Pode considerar-se uma dupla dimensão do conceito de justa causa: a justa causa subjetiva e a justa causa objetiva. No que concerne à justa causa subjetiva ou disciplinar, dependendo, por sua vez, de comportamento culposo imputável ao trabalhador, legitima o despedimento desde que tal comportamento torne imediatamente impossível a subsistência da relação laboral (artigo 351, n.º 1).^{45/46}

No que diz respeito à justa causa objetiva, a lei, taxativamente, consagra situações que apesar de externas ou exógenas à relação laboral e, portanto, não imputáveis nem ao trabalhador nem ao empregador podem conduzir ao despedimento. A lei consagra taxativamente três formas de cessação do contrato de trabalho com base nos referidos motivos de natureza objetiva – despedimento coletivo (artigo 340º, al. d)), despedimento por extinção do posto de trabalho (artigo 340.º, al. e)) e despedimento por inadaptação (artigo 340.º, al. f))⁴⁷

Olhemos, então, para as diferentes modalidades de despedimento legalmente admitidas, no intuito de averiguar em que medida devem ser consideradas como uma perda involuntária de emprego.

4.2.1 Despedimento por facto imputável ao trabalhador

O despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado nos artigos 351.º a 358.º do Código do Trabalho, correspondendo à aplicação, em sede disciplinar, da sanção disciplinar mais gravosa.

De acordo com NUNO PINTO, por se tratar de “uma forma de responsabilidade (a responsabilidade disciplinar), não pode prescindir-se da verificação de uma conduta do trabalhador (facto humano voluntário) que seja ilícita e culposa. Isto é, o trabalhador não comete qualquer infração disciplinar se não atuar ou se atuar sem violação de qualquer dever ou sem que essa violação lhe possa ser censuravelmente imputada”.⁴⁸

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ Quanto a esta matéria – Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, [n.º processo 211/17.0T8PNF.P1, Sumário - Ponto III, de 19/03/2018](#)

⁴⁷ Canotilho, G. e Moreira, V., *Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I, 4ª ed.*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p.709.

⁴⁸ Pinto N. A., *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 70.

Assim, o despedimento disciplinar depende da verificação de um comportamento de infração que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo certo que essa impossibilidade decorrerá das características de gravidade e das consequências da infração.⁴⁹

Para que exista justa causa de despedimento, são necessários, um elemento subjetivo (a conduta culposa do trabalhador, seja ela uma ação ou omissão); um elemento objetivo (a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho); o nexo de causalidade entre esses elementos (o elemento objetivo deverá resultar, em termos imediatos, do primeiro)”.^{50/51}

O trabalhador tem a obrigação de cumprir com os seus deveres contratuais, pautando-se por elevados padrões de comportamento profissional e social no exercício das suas funções e até fora do exercício destas mesmas, consoante o cargo a que nos referimos e as regras a que está adstrito em função do mesmo. Devendo ter direito a ter autonomia no exercício do seu trabalho, contudo, não faltar ao cumprimento das ordens que lhe são dadas pelo seu superior hierárquico, exceção feita aquando das mesmas resulte um prejuízo às regras do Direito.

⁴⁹ Pinto N. A., *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 111. ss. Sobre este ponto, diz-nos o art.º 351.º, n.º 3, que deve, na apreciação da justa causa, atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

⁵⁰ Martinez, P. R. e Silva, L. G. d., *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume VIII*, Almedina, Coimbra, 2020, p. 236., APUD, Leitão, L. M. T. d. M., *Direito do Trabalho, 5ª edição*, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 449-450.

⁵¹ Relativamente a esta matéria, importa a consulta dos seguintes autores: Martinez, P. R., *Incumprimento Contratual e Justa Causa de Despedimento*, p. 93ss., APUD, Martinez, P. R., *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento*, Almedina, Coimbra, 2001.; Brito, d. M. P., *Justa Causa de Despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência*, p. 119 ss., APUD, Martinez, P. R., *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento*, Almedina, Coimbra, 2001. “A violação do dever de zelo e negligência não necessita de ser reiterado para que constitua justa causa de despedimento: basta que as intensidades da violação, pelas consequências ou pela perda de confiança, sejam suscetíveis de comprometer a relação de trabalho.” “Trata-se de um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado. Por outro lado, é possível identificar uma orientação no sentido que a falta de produtividade do trabalhador só consubstancia violação dos deveres de diligência e zelo se depender de uma conduta negligente do trabalhador e não já da falta de capacidade técnica ou perícia do trabalhador”, e ainda, o Ac. Rel. Lisboa de 17 de junho de 1993 in CJ CVIII, Tomo III, p. 197, APUD, Martinez, P. R., *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento*, Almedina, Coimbra, 2001., “O comandante de aeronave que consumiu bebidas alcoólicas, provocou desacatos e não respeitou o período de repouso, criou uma eventual situação de perigo para a vida dos passageiros. Causou ainda lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa que, de uma forma ou outra, saiu diminuída em termos de prestígio.”

Contudo, além deste dever que lhe é imposto legalmente, o trabalhador deve cumprir com outros deveres, tais como, o dever de assiduidade e de zelo e diligência – artigo 128º, nº1, als. b) e c), do Código do Trabalho - e o dever de probidade e lealdade - artigo 128º, nº1, als. a) e f), do Código do Trabalho.⁵²

De acordo com MONTEIRO FERNANDES, “a cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória”.⁵³

No mesmo sentido, MENEZES CORDEIRO indica que “a justa causa visa, com clareza, sancionar situações laborais que, por razões imputáveis ao trabalhador, tenham entrado de tal modo em crise, que não mais se possam manter”.^{54/55}

Para além da existência de justa causa, a validade do despedimento por facto imputável ao trabalhador depende da realização de um procedimento disciplinar – cfr. artigos 352 a 357 do Código do Trabalho⁵⁶. Caso seja aplicada uma sanção disciplinar (despedimento com justa causa) ao trabalhador, há que averiguar acerca da voluntariedade/(in)voluntariedade do desemprego.

⁵² Ramalho, M. d. R. P., *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, Coimbra, 1993, p. 211.

⁵³ Fernandes, A. M., *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, p. 498., APUD, Amado, J. L., *Contrato de Trabalho*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, p. 370.

⁵⁴ Cordeiro, A. M., *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1994, p. 820., APUD, Amado, L. J., *Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 370.

⁵⁵ Sobre o conceito de justa causa subjetiva de despedimento, veja-se, SOFIA LEITE BORGES, “A Justa Causa de Despedimento por lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e pela prática de atos lesivos da economia nacional”, p. 165 ss.; MADEIRA BRITO, “Justa Causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência”, p. 119 ss.; MENEZES CORDEIRO, “Justas Causas de Despedimento”, p. 7 ss.; GUILHERME DRAY, “Justa Causa e Esfera Privada”, p. 35 ss., JOANA VASCONCELOS; “O Conceito de Justa Causa de Despedimento. Evolução legislativa e situação atual”, p. 15 ss., publicados nos *Estudos do Instituto de Direito Do Trabalho, Volume II, Justa Causa de Despedimento*, Almedina, Coimbra, 2001.

⁵⁶ Sobre esta matéria, importa referir a obra do autor Pinto, N. A., *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

Diz-nos o art.º 9.º, n.º 1, do DL nº 220/2006 que o desemprego se considera involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra da iniciativa do empregador. Porém, cumpre analisar o referido pelo art.º 9.º, n.º 2, que, para efeitos do referido, adita que se presume haver desemprego involuntário nas situações em que o fundamento invocado pelo empregador não constitua justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador. Aqui se coloca a questão: então, sempre que o empregador alegue existir justa causa de despedimento o trabalhador não pode aceder ao subsídio de desemprego?

A resposta é negativa. Isto porque, continuando a análise do referido art.º 9.º, n.º 2, constatamos que, se o despedimento tiver por fundamento a justa causa de despedimento, caso o trabalhador faça prova de propositura de ação judicial contra o empregador para impugnar o referido despedimento, o mesmo poderá aceder ao subsídio de desemprego⁵⁷. Trata-se de uma presunção de involuntariedade que permite ao trabalhador beneficiar de prestações de desemprego até ao trânsito em julgado da ação em causa.^{58/59}

Segundo FERNANDO GONÇALVES, esta disposição legal é desproporcional, condicionando o gozo do direito ao acesso ao subsídio de desemprego, que se encontra constitucionalmente consagrado no art. 63º da Constituição da República Portuguesa e viola a liberdade individual de cada um em litigar ou não litigar, violando por isso o

⁵⁷ Note-se que “a impugnação do despedimento não tem efeito suspensivo. Esse efeito pode ser alcançado através da providência cautelar especificada que se encontra prevista no art. 386º CT e com a tramitação estabelecida nos artigos 34º e seguintes do CPT.” – Pinto, N. A., *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 163 ss. Como aí refere o Autor, o fundamento da providência cautelar reside na “salvaguarda imediata” da posição do trabalhador quanto ao rendimento que auferir (de natureza e função alimentar). Da instauração da providência cautelar não resulta qualquer consequência quanto à opção que o trabalhador vier a formular – no âmbito da ação principal de impugnação do despedimento – entre a reintegração e a indemnização de substituição. Isto é, o trabalhador pode entender que não se encontra em condições de sobreviver sem o vencimento, mas ao mesmo tempo entender também que, a prazo, a relação contratual está irremediavelmente prejudicada. A providência deve ser apresentada no prazo de 5 dias úteis contados da data de receção da comunicação de despedimento.

⁵⁸ Quanto a esta temática, consultar, Gonçalves, L. A., *A atribuição de prestações sociais de desemprego em caso de alegado despedimento com justa causa*, Revista Questões Laborais, nº42, Coimbra, 2013, pp. 461-482.

⁵⁹ Nos termos dos artigos 72º, n.º 1 e 36º, n.º 1, do Decreto-Lei nº 220/2006, o prazo para requerer as prestações de desemprego é de 90 dias consecutivos a contar da data do desemprego, tendo o beneficiário direito a receber o subsídio desde a data do requerimento. Todavia, do decurso do prazo de 90 dias não resulta a caducidade do direito ao subsídio. Ultrapassado que seja esse período, o beneficiário poderá, igualmente, requerer a prestação de desemprego, desde que o faça durante o período legal de concessão da prestação. Terá igualmente direito a recebê-la desde a data do requerimento, muito embora veja reduzido o período de concessão na medida do tempo equivalente ao do atraso (artigos 72º, n.º 2, e 36º, n.º 5, do Decreto-Lei nº 220/2006).

princípio da proibição de excesso, tornando-se demasiado oneroso para o trabalhador o acesso às prestações de desemprego.⁶⁰

De facto, o que está em causa nesta situação é que, à partida, uma vez que o trabalhador teria sido o culpado da concreta resolução do contrato, o mesmo não deveria ter direito, por uma questão de justiça, ao acesso ao subsídio de desemprego, devendo o mesmo ser considerado como voluntário.

No nosso entender, parece-nos justo e adequado, que a impugnação do despedimento seja exigida, de forma a podermos averiguar de forma detalhada, se o trabalhador foi ou não o real “culpado” da resolução do contrato. Sendo que, parece-nos adequado que se mantenha o pagamento das prestações de forma que o trabalhador possa ter a sua subsistência assegurada ao longo desta fase. Trata-se de uma situação de difícil análise na qual apenas o poder judicial pode intervir de forma justa e isenta.⁶¹

Poderíamos aqui delimitar outras alternativas aos Tribunais, contudo, a Segurança Social ou até a Autoridade para as Condições do Trabalho, não me parecem adequadas para avaliar uma situação desta espécie.

A ACT possui controlo inspetivo, mas não pode tomar decisões judiciais, pois, não está nas suas competências. Atua na prevenção de conflitos laborais e na verificação de condições de trabalho, o que não se insere na temática que está em causa.

Os tribunais judiciais são a entidade competente para avaliar a nível material e formal a licitude/ilicitude do despedimento⁶². É um ponto contra o trabalhador, pois, retira-lhe a liberdade de litigar ou não litigar, pois, vê-se obrigado a fazê-lo para ter acesso às prestações de desemprego. Contudo, compreendemos que nesta modalidade de

⁶⁰ Gonçalves, F., *Princípio do não retrocesso social. Despedimento em incumprimento das formalidades legais – Acesso ao subsídio de desemprego*, Revista Questões Laborais, nº41, Coimbra, jan./jun. 2013, pp.115-129.

⁶¹ De acordo com o art. 387.º, n.º 2, do CT, o trabalhador pode opor-se ao despedimento (ilícito e irregular), mediante requerimento em formulário próprio, a entregar junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da data de receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do mesmo, se posterior. Neste caso, o processo terá a forma de ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevista nos art. 98.º-B e ss. do CPT. Este processo tem caráter urgente, estando vocacionado para o despedimento disciplinar, sendo também aplicável ao despedimento por extinção do posto de trabalho e ao despedimento por inadaptação, exigindo-se a comunicação escrita do despedimento (art. 98.º-E, al. c) do CPT).

⁶² A presunção de desemprego involuntário poderá ser ilidida pela decisão judicial que põe fim à ação judicial de impugnação de despedimento. Do desfecho desta dependerá o destino final das verbas pagas ao beneficiário na pendência do processo. Sobre esta matéria, consultar Gonçalves, L. A., *A atribuição de prestações sociais de desemprego em caso de alegado despedimento com justa causa*, Revista Questões Laborais, Coimbra, n.º 42, 2013, pp. 461-482.

cessação de contrato de trabalho, seja necessária uma avaliação profunda e minuciosa de todos os factos. Assim que efetua a ação contra o empregador, o trabalhador passa a receber prestações de desemprego até ao trânsito em julgado, beneficiando de uma presunção de involuntariedade, nos termos do artigo 9.º, n.º 2, do DL n.º 220/2006. Temos como pontos negativos, o facto de o trabalhador arriscar perder a ação, e ter de efetuar a devolução de valores recebidos como prestações substitutivas de rendimentos do trabalho. Contudo, caso a decisão final seja favorável ao trabalhador, o mesmo tem direito, a ser indemnizado, e a receber todas as quantias que deixou de auferir devido a ter ficado sem exercer a sua atividade laboral (sendo no entanto deduzidas, entre outras⁶³, as quantias correspondentes ao subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social), contando ainda esse prazo de tempo para efeitos de contagem de descontos para a Segurança Social e para tempo de serviço.

No passado, tivemos no nosso ordenamento jurídico a atribuição do subsídio de desemprego para todos os casos de despedimento, sem fazer distinção acerca da existência, ou não, de justa causa. Quanto a esta temática, LUÍSA GONÇALVES, indica que “a posição do legislador relativamente à atribuição de prestações de desemprego nas situações em que a entidade empregadora faz cessar unilateralmente a relação laboral, invocando justa causa para o efeito, variou ao longo dos diversos diplomas legais que têm vindo a regular a matéria. Assim, se no Decreto-Lei n.º 183/77, de 5 de maio, se previa uma presunção de involuntariedade do despedimento quando a apreciação do motivo invocado estivesse comprovadamente pendente de conciliação prevista na lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou de decisão judicial, já no Decreto-Lei n.º 20/85, de 17 de janeiro, veio estabelecer-se que, para efeitos de concessão de prestações de desemprego, deve ter-se por involuntário o desemprego que ocorra por decisão unilateral da entidade empregadora, independentemente do motivo invocado e de, no caso de este ser imputável ao trabalhador, haver ou não propositura de ação judicial contra o empregador. Esta opção manteve-se nos Decretos-Lei n.ºs 79-A/89, de 13 de março, e 199/99, de 14 de abril”.⁶⁴

⁶³ Devem também ser deduzidas as importâncias que o trabalhador auferir com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento, bem como a retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento, e, ao que mais nos importa no presente estudo.

⁶⁴ Gonçalves, L. A., *A atribuição de prestações sociais de desemprego em caso de alegado despedimento com justa causa*, Revista Questões Laborais, Coimbra, n.º42, 2013, pp. 461-482.

A solução presente no Decreto-Lei nº 183/77, de 5 de maio, é interessante, contudo, nestes casos, dificilmente haverá conciliação entre as partes, sendo quase sempre a decisão judicial o ponto final na relação entre ambos os contraentes.

No entanto, analisando a lei, o que se verifica é que, a benefício do trabalhador, caso o mesmo impugne o despedimento, o mesmo poderá aceder ao subsídio. Fica assim salvaguardada a sua posição, uma vez que, caso a lei não salvaguardasse esta hipótese o trabalhador poderia vir a ficar duplamente prejudicado, dado que poderia verificar-se a situação em que estaríamos perante um despedimento ilícito, o trabalhador fica sem o emprego, impugna o despedimento, mas como o fundamento era a justa causa, o mesmo ficaria sem emprego e sem subsídio de desemprego.

A impugnação será então apreciada pelo Tribunal (art.º 387.º, n.º 1 CT) que irá analisar se existiu ou não justa causa.⁶⁵

⁶⁵ **Neste âmbito, importa referir, os seguintes acórdãos do STJ em que inexistiu justa causa, tais como:**

Ac. STJ, nº proc. 11599/18.5T8LSB.L1. S1, datado de 21-04-2022, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/80c4546d93a0d81c8025883000375595?OpenDocument>;

Ac. STJ, nº proc. 3195/19.6T8VNF.G1.S1, datado de 16-12-2021, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c21c2ce2dcf403a2802587b20033db38?OpenDocument>;

Ac. STJ, nº proc. 1240/15.3T8GRD.C1.S1, datado de 08-03-2018, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/aebe0d95a99779be8025824a005939b6?OpenDocument>;

Ac. STJ, nº proc. 8249/16.8T8PRT.P1.S1, datado de 11-09-2019, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11a78d9841716d4180258473003b8fe7?OpenDocument>;

Ac. STJ, nº proc. 2123/17.8T8LRA.C1.S2, datado de 14-04-2021, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3d4bf5bdfb9d7dd9802586b7003a0693?OpenDocument>;

Ac. STJ, nº proc. 514/19.9T8BRR.L1.S1, datado de 03-03-2021, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0c39d712d126680b8025868d003de4ae?OpenDocument>;

Já, relativamente, a estes, foi sentenciada a existência de justa causa:

Ac. STJ, nº proc. 340/19.5T8GRD-A.C1.S1, datado de 21-04-2022, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ac72b60f805d9cf680258830003731b3?OpenDocument>;

Ac. STJ, nº proc. 1035/17.0T8VFR.P1.S1, datado de 20-05-2020, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fa9fe8e52e51ccd38025862a0055d5d2?OpenDocument>;

Ac. STJ, nº proc. 2016/09.2TTPRT.P1.S1, datado de 30-04-2014, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/45dc6c2bb425b67180257ccc0030e698?OpenDocument>;

Neste acórdão, podemos comprovar como o princípio da confiança norteia as relações empregador-trabalhador, e como pode afetar a sustentabilidade do contrato celebrado entre estes mesmos contraentes, Ac. STJ, nº proc. 764/20.5T8VNG.P1.S1, datado de 30-03-2022, <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/dc4e907c580f928a80258816003d4992?OpenDocument>

Com efeito, nos casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deverá sempre se pronunciar sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento (art.º 387.º, n.º 4).

Caso o despedimento seja considerado lícito, de acordo com LUÍSA GONÇALVES, “é obrigação do beneficiário comunicar à segurança social a decisão final do processo judicial. Tendo conhecimento de que a situação de desemprego foi, afinal, de natureza voluntária, somos da opinião que caberá à instituição de segurança social competente solicitar a restituição dos montantes indevidamente pagos”.⁶⁶

Com efeito, nas situações em que exista decisão judicial em relação a um processo contra a entidade empregadora (quando o trabalhador terminou o contrato com justa causa e a entidade empregadora não concordou ou vice-versa), ou seja, em situações de impugnação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador e de resolução do contrato por justa causa não reconhecida pelo empregador, é obrigatória a comunicação para com os serviços da Segurança Social, no prazo de cinco dias úteis, a contar da data em que toma conhecimento da decisão judicial proferida no âmbito de esse processo.⁶⁷

A restituição das prestações indevidamente pagas vem regulada no Decreto-Lei n.º 133/88, de 20 de abril, onde pode ler-se que “o recebimento indevido de prestações no âmbito dos regimes de segurança social dá lugar à obrigação de restituir o respetivo valor, sem prejuízo da observância do regime de revogabilidade social dos atos administrativos” (artigo 1º).⁶⁸

Têm-se por indevidamente recebidas as prestações que forem concedidas “(s)em a observância das condições determinantes da sua atribuição, ainda que a comprovação da respetiva inobservância resulte de posterior decisão judicial” (artigo 2.º, n.º 2, alínea a)).⁶⁹

Perante este estado de coisas, para além da restituição das prestações indevidamente recebidas, deverão ser removidos da carreira contributiva do beneficiário os registos de remunerações por equivalência a que a atribuição do subsídio de desemprego deu lugar.⁷⁰

⁶⁶ Gonçalves, L. A., *A atribuição de prestações sociais de desemprego em caso de alegado despedimento com justa causa*, Revista Questões Laborais, Coimbra, nº42, 2013, pp. 461-482.

⁶⁷ Guia Prático – Subsídio de desemprego – Instituto da Segurança Social, pág. 20.

⁶⁸ *Id.*

⁶⁹ *Id.*

⁷⁰ *Id.*

4.2.2 Despedimento Coletivo

Esta modalidade de cessação do contrato de trabalho enquadra-se num despedimento por motivos de natureza objetiva⁷¹. Trata-se de um despedimento que ocorre por iniciativa do empregador. O mesmo é juridicamente enquadrado no artigo 340º, alínea d), CT, e regulado nos artigos 359.º a 366.º CT.

Nestes termos, verificamos que se considera despedimento coletivo “a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos” (art.º 359.º, n.º 1 CT)⁷².

De acordo com a posição de BERNARDO XAVIER, “o pressuposto destes despedimentos é a alteração relevante do quadro de pessoal, do nível de efetivos, cabendo ao empregador a fixação a cada momento dos postos de trabalho necessários à empresa. É claro que a decisão que conduz ao redimensionamento do pessoal terá de ser uma decisão racional do empregador quanto à estrutura e aos efetivos da empresa, sendo que é essa a decisão que se prevê poder resultar dos chamados motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos a que alude a lei.”^{73/74} O ponto relaciona-se com a configuração do próprio

⁷¹ Quanto a esta temática, importa assinalar a posição de DAVID FALCÃO, que indica que “no que diz respeito à justa causa objetiva, a lei, taxativamente, consagra situações que apesar de externas ou exógenas à relação laboral e, portanto, não imputáveis nem ao trabalhador nem ao empregador podem conduzir ao despedimento.” – Falcão, D. e Tomás S. T., *Lições de direito do trabalho a relação individual de trabalho*, Almedina, Coimbra, 2014, p.191 ss.

⁷² Para efeitos do referido no art.º 359.º, n.º 1 CT, consideram-se, nomeadamente:

“a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

⁷³ Xavier, B. d. G. L., *O Despedimento Coletivo no dimensionamento da empresa*, Verbo, 2000, p. 412.

⁷⁴ Acórdão do STA, nº processo 0875/17, de 14/09/2017 “...a atribuição do subsídio de desemprego exige que o interessado esteja numa situação de desemprego involuntário; e considera-se que tal sucede, além de outras situações, quando o contrato de trabalho cessa por acordo fundamentado em motivo que permita o recurso ao despedimento coletivo ou ao despedimento por extinção do posto de trabalho, sendo as suas regras e limites estabelecidos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 10º do Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3/11.”

sistema económico: num sistema assente na liberdade de iniciativa económica e de mercado, reconhece-se que os empresários são livres de decidir se pretendem ou não criar uma unidade produtiva, tal como se reconhece que têm liberdade para decidir em sentido oposto, encerrando as unidades de que são titulares e cessando definitivamente a sua atividade. Por outro lado, é hoje predominante a ideia de que o despedimento coletivo não constitui um expediente de crise que só possa ser utilizado quando for indispensável para assegurar a viabilidade das organizações económicas”.⁷⁵

Trata-se de uma modalidade de cessação que visa proteger a economia nacional, promover a saúde financeira e a boa imagem do empregador no mercado, e ainda, proteger o trabalhador que se encontre perante uma situação de carência deste tipo.

Ainda assim, para que a mesma seja possível, é determinante que se cumpra o procedimento previsto no Código do Trabalho – artigos 360.º a 363.º do Código do Trabalho. De acordo com BERNARDO XAVIER, deve “reforçar-se a proteção no caso de despedimento coletivo, promovendo planos sociais, majorando as indemnizações ou melhorando as perspetivas de reinserção no emprego (absorção em outro estabelecimento do grupo ou concessão de direitos de preferência em futuros novos postos de trabalho).”⁷⁶

Estamos de acordo com esta posição, pois protege o trabalhador de uma modalidade de despedimento agressiva contra o mesmo, e evita o abuso e o aproveitamento do sistema, por parte do empregador.

Nesta proteção dando ênfase aos sistemas de controlo (ou de reforço de controlo) quanto à subsistência, validade ou procedência das motivações invocadas para a redução do emprego e para o cumprimento e correta execução do esquema procedimental instituído. Ainda neste plano de tutela, deve conexionar-se o problema jus-laboral com o sistema de segurança social, no que se refere à cobertura de riscos existentes.⁷⁷

Neste sentido, e quanto à questão de a perda de emprego resultante do despedimento coletivo dever ser tida por voluntária, ou involuntária, para efeitos de atribuição do subsídio de desemprego, a mesma é considerada involuntária de acordo com o disposto no artigo 9.º, n.º 1, al. a), do Decreto-Lei nº 220/2006.

⁷⁵ Martins, P. F., *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 2012, p. 272 ss.

⁷⁶ Martinez, P. R., *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Volume I*, Almedina, Coimbra, 2001, p. 403 ss.

⁷⁷ Martinez, P. R., *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Volume I*, Almedina, Coimbra, 2001, p. 409 ss.

4.2.3 Despedimento por Extinção do posto de trabalho

Tal como a anterior, esta modalidade de cessação do contrato de trabalho enquadra-se num despedimento por motivos de natureza objetiva. Trata-se de um despedimento que ocorre por iniciativa do empregador. O mesmo é juridicamente enquadrado no artigo 340º, alínea e), CT, e é regulado nos artigos 367.º a 372.º.

Segundo o artigo 367.º do CT, "considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”.

Os requisitos para recurso aos mecanismos em causa encontram-se previstos no art.º 368.º, que nos refere, no seu n.º 1, que o despedimento por extinção de posto de trabalho apenas 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 coletivo”.

Por seu turno, o art.º 368.º, n.º 2 esclarece ainda que, havendo na seção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

Nas palavras de PALMA RAMALHO, que acompanhamos, “o despedimento por extinção do posto de trabalho funda-se *qua tale* o despedimento coletivo, em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (cfr., artigo 367º, nºs 1 e 2, do CT/2009)”⁷⁸. No mesmo sentido, JOÃO LEAL AMADO refere que o despedimento por extinção do posto de trabalho, trata-se de “uma variante do despedimento coletivo que se utilizará quando o número de trabalhadores a despedir não atinja o limiar fixado para este”.⁷⁹

No fundo, os fundamentos que levam ao despedimento por extinção do posto de trabalho e ao despedimento coletivo, são os mesmos, sendo que o que os difere são que quando o número de trabalhadores a despedir não preenche os mínimos legalmente exigidos que autorizem o recurso ao despedimento coletivo, trata-se de despedimento por extinção do posto de trabalho.⁸⁰

A motivação que o empregador terá de apresentar para justificar a decisão de despedimento será sobretudo “relevante para permitir verificar, por um lado, a efetividade da queda de emprego e, por outro, a relação entre os motivos invocados e a extinção dos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. Pouco interesse ou valia terá saber se é ou não correta a previsão que o empregador faz da evolução das necessidades de mão de obra e muito menos saber se a empresa deve ou não manter certa secção ou unidade produtiva que se decidiu encerrar. Até porque essas decisões – certas ou erradas, boas ou más – competem ao empresário, não sendo suscetíveis de um controlo de mérito externo por órgãos administrativos ou judiciais”.⁸¹

⁷⁸ Pardal, A. L. e Ramalho M. d. R. P., *Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho*, Nova Causa, Coimbra, 2021, p.252.

⁷⁹ Amado, J. L., *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 391.

⁸⁰ Para o despedimento por extinção de posto de trabalho em geral, ver: Amado, J. L., *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 391-393.; Martinez, P. R., *Direito do Trabalho*, 6ª ed., Almedina, Coimbra, 2013, pp. 932-935.; Ramalho, M. d. R. P., *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Jurídicas Laborais*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, pp. 897-911.; Fernandes, A. M., *Direito do Trabalho*, 16ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, pp. 507-514.; Martins, P. F., *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 2012, p. 267, p. 286 ss., p. 342 ss.; Xavier, B. d. G. L., *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, 2020, pp. 767-781.; Gomes, J. M. V., *Direito do Trabalho, Vol. I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 976 ss., APUD, Pardal, A. L. e Ramalho M. d. R. P., *Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho*, Nova Causa, Coimbra, 2021, p. 252.

⁸¹ Leitura diferente é proposta por Júlio Gomes, que critica “a configuração do despedimento coletivo como um ato de gestão cujo controlo judicial está naturalmente limitado, advogando que este deve também incidir sobre o Direito do Trabalho, devendo existir uma proporcionalidade adequada entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento e sobre a racionalidade da decisão empresarial.” Gomes, J. M. V., *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 991-996. in Martins, P. F., *Cessação do contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 2012, p. 281.

No nosso entender, a liberdade empresarial presente nesta modalidade de cessação, embora à primeira vista pareça ser abusiva, acaba por ser bastante viável a nível financeiro, gerando um crescimento económico sustentável.

Seria praticamente impossível aferir de forma correta se a decisão de gestão, que está a ser tomada, é realmente justa face aos planos que a empresa possui para o seu futuro, inclusive, se forem especialistas na área a fazê-lo, pois, cada empresa tem o seu modo de pensar e de “atacar” o mercado em que se insere, sendo que, tornar este sistema mais burocrático, irá atrapalhar o crescimento sustentável da empresa.

Todavia, o cumprimento dos critérios legais na extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, pois é necessário, também, determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral através do cumprimento do dever que impende sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

Acresce que a ponderação sobre a extinção do posto de trabalho é empresarial, ou seja, é uma decisão gestionária, pelo que, como diz PEDRO ROMANO MARTINEZ, “não cabe ao tribunal apreciar o mérito de tais decisões, porque o empresário é livre de empreender um caminho ruinoso, o tribunal só tem de verificar se o empregador não está a agir em abuso do direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado”.⁸²

No dizer de PALMA RAMALHO “o tribunal, na apreciação dos motivos que levaram à extinção do posto de trabalho, deve-se limitar a verificar se tal extinção não é meramente aparente, se se funda ou não em motivos económicos e, quando muito, se a decisão de gestão foi absolutamente imprudente, arbitrária ou leviana”.⁸³

⁸² Martinez, P. R.; Monteiro, L. M.; Vasconcelos, J.; Brito, P. M. d. B.; Dray, G. M.; Silva, L. G. d., *Código do Trabalho anotado*, Almedina, Coimbra, 2020, p.813.

⁸³ Ramalho M. d. R. P., *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, página 983, nota 424.

No nosso entender, sempre que se trata de despedimento por extinção do posto de trabalho, deve ser entendido como uma situação de desemprego involuntário, pois o trabalhador não concorre, de forma alguma, para este final, e não deve ser prejudicado face a decisões empresariais, que embora sejam compreendidas, não podem ultrapassar a questão da subsistência pessoal e da organização financeira do trabalhador.

Em termos legais, esta modalidade de cessação do contrato de trabalho enquadra-se no artigo 9.º, n.º 1, alínea a), do Decreto-Lei nº 220/2006, correspondendo, por isso, a desemprego involuntário.

4.2.4 Despedimento por inadaptação

Esta modalidade de cessação do contrato de trabalho enquadra-se num despedimento por motivos de natureza objetiva e assenta na verificação de uma inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho, de acordo com o disposto no artigo 373º CT.

Trata-se de uma cessação por iniciativa do empregador, face à inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, inadaptação essa que é analisada caso ocorra uma redução sucessiva de produtividade e/ou qualidade do trabalho, caso ocorram avarias repetidas nos meios relacionados com o posto de trabalho, caso existam riscos para a segurança e saúde do trabalhador, e ainda caso se verifique uma incapacidade do trabalhador a um cargo de complexidade técnica ou de direção que ponham em causa o bom funcionamento da empresa.

O art.º 375.º, n.º 1, esclarece que o despedimento por inadaptação apenas pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

“a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;

b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada;

c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de

funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;

d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador”.

Quanto a esta temática, importa salientar a posição de BERNARDO XAVIER, que indica que “da ligação entre a conduta do trabalhador e a situação de inadaptação resulta, que a justificação do despedimento não se reconduz a uma “causa objetiva nem puramente subjetiva, estando ligada ao binómio posto de trabalho/trabalhador concreto”.⁸⁴

No nosso entender, esta modalidade revela ser uma “mais-valia” para as empresas enquanto surge de modo cruel para os trabalhadores, pois, para um trabalhador é sempre um momento difícil na sua carreira ser despedido por inadaptação ao posto de trabalho, podendo afetar a autoestima do mesmo. Sendo que embora, por vezes, a verdadeira culpa seja da entidade empregadora por não usar o potencial que tem à sua mercê de forma adequada. Pode ainda ocorrer um aproveitamento por parte do empregador ao fixar objetivos de quase impossível cumprimento, abrindo um precedente a despedimentos injustos e facilitados, devendo a nível jurídico ocorrer um bom senso na análise destes mesmos.

Deste modo, e face aos aspetos analisados, cremos que o acesso às prestações de desemprego, em situações deste tipo, não poderia deixar de ser admitido, pois, claramente trata-se de uma situação de desemprego involuntário. Nesta modalidade de cessação, uma vez indicados por parte do empregador, os respetivos motivos para o despedimento, nos termos dos artigos 369.º e 376.º CT, o trabalhador está numa situação considerada de desemprego involuntário, uma vez que obtida a comunicação do empregador que lhe garante esse estatuto.⁸⁵ Em causa está, mais uma vez, a previsão do artigo 9.º, n.º 1, alínea a), do DL n.º 220/2006.

⁸⁴ Xavier, B. d. G. L., *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, 2020, p. 831.

⁸⁵ Para o despedimento por inadaptação, em geral, ver: Amado, J. L., *Contrato de Trabalho*, 4ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 393 ss.; Martinez, P. R., *Direito do Trabalho*, 6ª ed., Almedina, Coimbra, 2013, p. 935 ss.; Ramalho, M. d. R. P., *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Jurídicas Laborais*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 913 ss.; Fernandes, A. M., *Direito do Trabalho*, 16ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 514 ss.; Martins, P. F., *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 2012, p. 369 ss.; Xavier, B. d. G. L., *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, 2020, p. 781 ss.; Leitão, L. M. T. d. M., *Direito do Trabalho*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 400 ss., APUD, Pardal, A. L. e Ramalho M. d. R. P., *Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho*, Nova Causa, Coimbra, 2021, p.265.

No caso de o empregador não ter efetuado a comunicação, o trabalhador deve apresentar prova de interposição de ação judicial contra o empregador, de modo, a ter acesso a esse direito (artigo 9.º, n.º 2, alínea *b*), do mesmo diploma legal).

4.3 Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador pode operar mediante resolução (arts. 441º a 446º) ou denúncia (arts. 447º a 450º).

4.3.1 Denúncia

A denúncia corresponde a uma forma de cessação dos contratos. Opera por “comunicação da parte que não deseja a subsistência do contrato dirigida à outra parte (declaração de denúncia). Esta comunicação, por força das regras da boa-f , deve ser feita com uma antecedência razoável em relação ao momento em que a parte pretende ver extinto o contrato, de modo a não lesar as expectativas da parte contrária (prazo de pré-aviso). Em regra, a denúncia traduz-se numa manifestação de vontade unilateral e discricionária de uma das partes.

Tal significa, por um lado, que a declaração produz os seus efeitos quando é conhecida ou chega ao poder do destinatário, independentemente da sua aceitação e, por outro, que o seu exercício não depende da invocação de qualquer motivo para a denúncia. Quanto aos seus efeitos, em regra, a denúncia só produz efeitos extintivos para o futuro.”⁸⁶

Caso ocorra denúncia por iniciativa do trabalhador, o aviso prévio relacionado com esta forma de desvinculação serve como um meio de proteger financeiramente o empregador, posição defendida por MORAIS ANTUNES e por RIBEIRO GUERRA, que assinalam que “a função do aviso prévio   permitir à entidade patronal a substituição do trabalhador, protegendo-se assim a organização econ mico-produtiva da empresa, a qual poderia ficar prejudicada com a saída extemporânea e imediata do trabalhador”.⁸⁷

⁸⁶ Definição do termo “denúncia” disposta no dicionário do Diário da República.

⁸⁷ Antunes, C. A. L. M. e Guerra, A. F. R., *Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho*, Almedina, Coimbra, 1984, p.231.

O poder discricionário que o trabalhador possui na relação empregador-trabalhador assume uma enorme importância na carreira do mesmo, dando-lhe a possibilidade de desvinculação, caso queira dar um novo rumo à sua carreira ou tenha motivos pessoais que não queira revelar à sua entidade empregadora, bastando-lhe cumprir o aviso prévio exigido por lei, de forma a oferecer ao empregador o tempo necessário para que o mesmo efetue uma gestão cuidada a nível de recursos humanos, para não prejudicar o futuro a curto prazo da sua empresa.

Sendo que, neste tipo de modalidade de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador deve sempre ter uma segunda opção em mente, aquando do momento em que efetua a denúncia do contrato, pois, trata-se de um ato voluntário por parte do mesmo, o que por si só, leva a que o mesmo não possa ser enquadrado como desemprego involuntário, ficando à mercê de si mesmo e tendo de acarretar com as consequências sociais da sua opção pessoal.

Embora que, de acordo com a informação que consta do artigo 402º CT, o trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

Relativamente a esta temática, importa ainda referir a figura do abandono do trabalho, que apesar de ser pouco comum, é possível de acontecer, deixando claramente o empregador fragilizado e provocando prejuízos no funcionamento normal da sua atividade. Segundo o disposto no artigo 450º, n.º 1, CT, considera-se abandono do trabalho, a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar. Relativamente a esta figura jurídica, importa salientar a posição de MENEZES CORDEIRO, que “alude a este propósito a uma designada rescisão tácita, que acontece, quando o trabalhador, por exemplo, esvazie a sua secretária ou o seu cacifo, ou se despede dos seus colegas, situações em que pratica factos concludentes da sua intenção de não retomar o serviço”⁸⁸.

⁸⁸ Cordeiro, A. M., *Manual do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1994, p. 856.

4.3.2 Resolução

Esta modalidade de cessação do contrato de trabalho, pode ser analisada em dois níveis diferentes, pois, além de permitir o despedimento com base em critérios objetivos, permite ainda a ocorrência do despedimento com base em critérios subjetivos.⁸⁹

No que concerne aos critérios subjetivos, a análise dos mesmos depende da existência de um ou vários comportamentos culposos imputáveis ao empregador, que tenham o “poder” de legitimar a cessação contratual.⁹⁰

No que diz respeito à justa causa objetiva, a lei, taxativamente, consagra situações que apesar de externas ou exógenas à relação laboral e, portanto, não imputáveis nem ao trabalhador nem ao empregador podem conduzir ao despedimento.⁹¹

Os motivos que podem originar a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, encontram-se disposto no art. 394º do Código de Trabalho.

O procedimento para a resolução do contrato pelo trabalhador deve ser efetuado, regra geral, de acordo com o disposto no artigo 395º, nº1, do Código do Trabalho, tendo deste modo, o trabalhador que comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos, sem exclusão das situações de exceção dispostas nos nºs 2 a 4 do artigo 395º, em que o prazo sofre alterações.

Nas situações em que esteja em causa, a resolução do contrato de trabalho por justa causa por parte do trabalhador, existe à partida, a qualificação do desemprego como involuntário, de acordo com o disposto no artigo 9º, nº 1, alínea c), do DL nº 220/2006.

Segundo JOÃO LOUREIRO, da leitura do artigo 9º, decorre que “a nota de voluntariedade não deve ser aferida de um modo meramente formal, antes envolve uma noção material ou substantiva”.⁹²

⁸⁹ Canotilho, G. e Moreira, V., *Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I, 4ª ed.*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p.709.

⁹⁰ *Id.*

⁹¹ Falcão, D. e Tomás S. T., *Lições de direito do trabalho a relação individual de trabalho*, Almedina, Coimbra, 2014, p.191 ss.

⁹² Loureiro, J. C., *Malhas que o (Des)emprego tece – nótula sobre o desemprego involuntário como requisito de proteção social previdencial* in Reis, J.; Amado, J. L.; Fernandes, L.; Redinha, M. R. G., *Para Jorge Leite – Escritos Jurídicos Laborais*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 485 ss.

Assim, mesmo quando a iniciativa é do trabalhador, é necessário saber se estamos perante um “motivo legítimo”, que faz equivaler a situação a uma hipótese materialmente enquadrada em termos de involuntariedade (como resulta da resolução por justa causa), de acordo com o disposto no artigo 9º, nº1, al. c), e n.º 5 DL nº 220/2006.^{93/94}

Quanto a esta modalidade, importa salientar o entender de LUÍSA GONÇALVES e de ANA LAMBELHO que indicam que “a questão que levanta dificuldades, neste âmbito, está relacionada com o facto de o tribunal ser a única entidade competente para averiguar da efetiva existência de justa causa. O problema ganha especial acuidade na eventualidade de a entidade empregadora entender que a cessação do contrato de trabalho operada pelo trabalhador equivale a uma denúncia e não a resolução com justa causa”.⁹⁵

“Com vista a contornar este problema, o n.º 5 do artigo 9º do DL nº 220/2006 estabelece a presunção de desemprego involuntário para os casos em que o fundamento de justa causa invocado pelo trabalhador não seja contraditado pelo empregador ou, sendo-o, o trabalhador faça prova da interposição de ação judicial contra aquele. Assim sendo, se o trabalhador alegar ter resolvido o contrato de trabalho com justa causa, mas a entidade empregadora declarar tratar-se de denúncia, para beneficiar da presunção de desemprego involuntário e aceder às prestações de desemprego, o trabalhador é obrigado a intentar ação judicial contra o empregador”.⁹⁶

⁹³ *Id.*

⁹⁴ I - Um trabalhador que intente uma ação contra o empregador em que peça que lhe seja reconhecida a justa causa para a resolução do contrato de trabalho que levou a efeito, tem de alegar e provar na mesma, os seguintes aspetos: Em primeiro lugar, que cumpriu o respetivo procedimento para a resolução do contrato, ou seja, que comunicou a resolução ao contrato de trabalho ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos. Em segundo lugar, terá de provar os fundamentos que estiveram na origem da resolução, ou seja os factos que, embora sucintamente, indicou na comunicação de resolução escrita que enviou ao empregador. Em terceiro, terá de provar que esses factos constituem justa causa de resolução do contrato de trabalho. Cfr. <https://dre.pt/dre/detalhe/acordao/651-2016-104289875>; Quanto a esta temática, consultar ainda : <https://jurisprudencia.pt/acordao/183555/ehttp://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5a14e76f120fc76b8025833c0035dad9?OpenDocument>

⁹⁵ Gonçalves, L. A. e Lambelho, A., *Direito do Trabalho: da teoria à prática*, Rei dos Livros, Lisboa, 2017, p. 340.

⁹⁶ *Id.*

“No final do processo, a decisão judicial deve ser comunicada à segurança social, no prazo de cinco dias úteis a contar do seu conhecimento, podendo ser exigidas ao beneficiário as prestações indevidamente pagas caso se conclua pela inexistência de justa causa de resolução (artigo 42º, nºs 2, al. c), 3 e 4, do DL nº 220/2006)”.⁹⁷

No nosso entender, trata-se de um sistema complexo demais, pois, efetivamente nenhuma das partes quer sair derrotada desta situação, levando a que os tribunais tenham uma excessiva e desnecessária carga de trabalho, derivada a uma elevada interposição de ações judiciais. Penso que, antes de o trabalhador efetuar uma resolução alegando justa causa de resolução, deveria obrigatoriamente reunir com o empregador com a presença de um mediador de conflitos laborais, através do sistema de mediação laboral (SML), de modo a que essa mesma mediação pudesse levar a um acordo entre ambas as partes que conduzissem a uma reconciliação imediata, garantindo assim a manutenção do trabalhador, ou a uma cessação por acordo de revogação entre as partes, na qual seria estipulado um valor indemnizatório, ou tratando-se o motivo da alegada justa causa de salários em atraso, derivado a uma empresa em situação económica difícil, existisse um acordo de revogação protetor dos interesses económicos do trabalhador que proporcionasse ao mesmo, a classificação da sua situação como de desemprego involuntário, tendo assim acesso a prestações da segurança social.

4.4 Caducidade

A cessação do contrato de trabalho por caducidade ocorre por efeito da lei. Quanto ao contrato de trabalho, são causas de caducidade as enunciadas no artigo 343º CT, sendo que segundo o disposto nas alíneas a), b) e c), o contrato de trabalho caduca nos termos gerais, verificando-se o seu termo, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber e com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Apesar de a cessação do contrato de trabalho ser um efeito da lei, a caducidade do contrato de trabalho implica, muitas vezes, determinadas condutas das partes.

⁹⁷ *Id.*

No que respeita aos casos de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, refere-nos o art.º 344.º que o contrato de trabalho a termo certo caduca no fim do prazo estipulado, ou da sua renovação, “desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar”.

Neste âmbito, a caducidade conferirá ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior (art.º 344.º, n.º 2).

Contudo, a caducidade do contrato de trabalho pode ocorrer sem que haja qualquer comunicação, na eventualidade de se ter estipulado contratualmente que o contrato não estava sujeito a renovação. Esta é uma temática que ao longo dos últimos anos tem gerado grande discussão na doutrina⁹⁸ e que agora está resolvida pela nova redação do artigo 344º, n.º 2, CT, saída da Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, sendo que, atualmente, o trabalhador tem direito a uma compensação por caducidade do contrato de trabalho quando a mesma resulte de cláusula de não renovação. Estamos perante uma clara medida de combate à precariedade laboral que se vem acentuando nos últimos anos.

Anteriormente à alteração legislativa registada pela Lei nº 93/2019, estávamos perante uma situação de desproteção legal, que poderia afetar de forma negativa a parte mais fraca da relação, o trabalhador⁹⁹. O argumento de que o mesmo, já sabia de antemão, as condições do contrato nas quais iria ser excluído de qualquer compensação, não nos parece adequado, e privilegia a precariedade laboral e o aproveitamento empresarial ao invés de proteger a parte mais frágil da relação, o trabalhador.

⁹⁸ Previamente à alteração saída da Lei nº 93/2019, PAULO MORGADO DE CARVALHO, indicava que “independentemente de declaração do empregador, a compensação será ainda devida nos casos em que o contrato foi celebrado com uma cláusula de não renovação.

Carvalho, d. M. P., *Percurso pelo regime da cessação do contrato de trabalho no código do trabalho*, Sub judice, n.º 27, 2004, p. 17, APUD, Amado, J. L., *De novo sobre uma velha questão: A compensação por caducidade nos contratos a termo certo*, Disp. in <https://www.oa.pt/upl/%7Bae92d65e-eac3-48f3-aeb4-2730dc5bde3b%7D.pdf>

⁹⁹ Na realidade, já vários autores defendiam a atribuição da compensação nestes casos.

Quanto às situações de contrato de trabalho celebrado a termo incerto, o art.º 345.º, n.º 1, refere-nos que “o contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior”.

Vejamos, agora, se a cessação do contrato de trabalho a termo, por caducidade, deve ou não ser tida como situação de desemprego involuntário, para efeitos de acesso às prestações de desemprego.

Segundo a al. b) do n.º1 do artigo 9º do DL n.º 220/2006, o desemprego é considerado involuntário nas situações de caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão.

Todavia, o artigo 9.º, n.º 3, do DL n.º 220/2006 acrescenta que o desemprego não é considerado involuntário nos casos em que o trabalhador recuse, de forma injustificada, a continuação ao serviço no termo do contrato, se essa continuação lhe tiver sido proposta pela entidade empregadora ou decorrer do incumprimento, pelo empregador, do prazo de aviso prévio de caducidade.

Deste modo, e de acordo com a posição de LUÍSA GONÇALVES e de ANA LAMBELHO, “a cessação do contrato de trabalho por caducidade, nos termos previstos no CT, apenas não é considerada desemprego involuntário nas situações em que é o próprio trabalhador a inviabilizar a sua renovação, de forma injustificada. Como o mais comum de acontecer é a caducidade ocorrer por iniciativa do empregador, pode dizer-se que, na generalidade dos casos, a cessação do contrato de trabalho a termo origina a atribuição de prestações de desemprego, desde que preenchidos os restantes requisitos legalmente previstos”.¹⁰⁰

Importa ainda referir-nos às hipóteses em que a caducidade do contrato de trabalho a termo resulta de cláusula de não renovação. Quanto a esta temática, a posição legal por parte de ALEXANDRA SEQUEIRA e de VICTOR VENTURA, é a de que “ por razões de coerência de ordenamento jurídico e de justiça material ligadas a uma ideia de igualdade, o reconhecimento de que as cláusulas de não renovação ou de caducidade automática não resultam da vontade real do trabalhador deve conduzir à conclusão de que

¹⁰⁰ Gonçalves, L. A. e Lambelho, A., *Direito do Trabalho: da teoria à prática*, Rei dos Livros, Lisboa, 2017, p. 319 ss.

o trabalhador cujo contrato de trabalho caducou por força de uma tal cláusula fica numa situação de desemprego involuntário, podendo aceder à proteção previdencial, designadamente, ao subsídio de desemprego”.¹⁰¹

No nosso entender é de elementar justiça proteger os trabalhadores em situações deste tipo, pois, no fundo os mesmos não possuem um real poder decisório e são sim apenas uma pequena peça da engrenagem, que vai ser descartada findo o seu contrato de trabalho, ficando numa situação óbvia de desproteção a nível social, merecendo o esforço por parte do Estado em assegurar a sua subsistência e bem-estar pessoal, através da atribuição do subsídio de desemprego, pois trata-se evidentemente de uma situação de desemprego involuntário. Só assim não será se ocorrer por parte do trabalhador uma oposição à renovação de contrato que lhe seja proposta pelo empregador; nesse caso, não terá acesso a prestações da segurança social, pois, trata-se de um ato voluntário por parte do trabalhador. Neste tipo de situação o trabalhador deve sempre enunciar um motivo que justifique o porquê da sua decisão em não querer manter o contrato, de forma, a avaliar se existe a possibilidade de haver acesso a prestações da segurança social, caso surjam motivos válidos para fundamentar a sua decisão. O mesmo acontece, quando o próprio trabalhador não solicite a renovação do contrato, quando a mesma dependa de requerimento para ser efetuada.

Por outro lado, devemos ainda analisar o disposto no art.º 346.º que, sob a epígrafe “Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa”¹⁰², nos refere que “a morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento”.

¹⁰¹ Sequeira, A. M. e Ventura, V. H., *O Impacto da nova redação do artigo 344º, nº 2 do Código do Trabalho, no conceito de “desemprego involuntário” para efeitos de atribuição do subsídio de desemprego*, Revista Questões Laborais, nº55, Coimbra, jul./set. 2019, pp. 169 – 178.

¹⁰² Relativamente a uma situação de encerramento definitivo de uma empresa, de acordo com LEONOR MONTEIRO, “o mesmo determina a caducidade dos contratos. À semelhança do que sucede no artigo 347 nº 2 CT, também aqui o legislador impõe uma aplicação das regras de procedimento do despedimento coletivo, com as necessárias adaptações.” - Monteiro L. P., *O Trabalhador e a insolvência da entidade empregadora*, Almedina, Coimbra, 2017, p.163.

No mesmo sentido, a própria extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina também ela a caducidade do contrato de trabalho (art.º 346.º, n.º 2).

Também estas situações são enquadradas como sendo de desemprego involuntário, cabendo dentro da previsão do art.º 9.º, n.º 1, alínea b).

4.5 Revogação

Trata-se de uma modalidade de cessação do contrato de trabalho em que ocorre um acordo mútuo de cessação do contrato entre o empregador e o trabalhador, e possui enquadramento jurídico no artigo 349º CT.

De acordo com PALMA RAMALHO, o acordo de revogação trata-se de “uma prerrogativa que deriva do princípio da liberdade contratual, não estando sujeito a especial justificação, mas, e em particular no domínio do direito laboral, constitui também corolário do princípio da liberdade de trabalho e profissão”.¹⁰³

Trata-se de uma situação que, por regra, não é considerada como desemprego involuntário, pois, ambas as partes atuam voluntariamente, fazendo um acordo mútuo, de forma a obter a desvinculação do contrato de trabalho em vigor.

Ora, diz-nos desde logo o art.º 349.º, que o empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, devendo o acordo de revogação constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar, devendo o respetivo documento mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação. De acordo com JOANA VASCONCELOS, “ocorre uma motivação do trabalhador em consentir na desvinculação obtida contra a promessa de uma indemnização ¹⁰⁴, com base numa quantia livremente negociada pelas partes.¹⁰⁵ A iniciativa e o interesse desta causa de rutura são quase sempre do empregador¹⁰⁶, para quem a revogação surge como “expediente técnico-jurídico altamente atrativo”.

¹⁰³ Pardal, A. L. e Ramalho M. d. R. P., *Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho*, Nova Causa, Coimbra, 2021, p.181.

¹⁰⁴ Vasconcelos, J., *A revogação do contrato de trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, p. 176 ss.

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.*

Neste aspeto, posicionamo-nos em sentido contrário ao de JOANA VASCONCELOS, pois, somos completamente a favor desta condição, visto que, privilegia a liberdade pessoal do trabalhador, quanto à sua esfera económica e financeira, sendo o acordo em causa obtido através de uma negociação igualitária e formal, no nosso entender.

O sistema jurídico português necessita de adotar esta flexibilidade, que está presente e é ponto assente, em liberalizar as pessoas na sua tomada de decisão, privilegiando a autonomia pessoal, de modo a ser menos burocrático e mais eficaz na resolução de litígios internos em relação à esfera trabalhador/empregador.

A temática dos acordos de revogação é da maior importância no que se reporta ao acesso às prestações de desemprego, dado que, conforme refere a própria introdução do regime, por via do mesmo “são definidas com rigor as condições em que, mesmo nos casos de cessação do contrato por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, se mantém o acesso ao subsídio de desemprego, pois o sistema de proteção social não deve continuar a suportar os custos decorrentes de todas as situações de acordo entre trabalhadores e empresas, sem prejuízo, contudo, da consideração de situações específicas de verdadeira reestruturação das empresas, com vista a garantir a sua viabilidade económica, e, assim, dos postos de trabalho em causa”.

Isto posto, conforme já tivemos oportunidade de analisar, verificamos que, nos termos do disposto no art.º 9.º, n.º 1, alínea d), o desemprego considerar-se-á involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente regime.

Assim, especifica o art.º 10.º do referido regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem que se consideram desemprego involuntário, para efeitos da alínea d) do n.º 1 do artigo 9.º, as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo, mas que se integrem num processo de redução de efetivos, 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.

Caso se trate de um acordo de revogação celebrado devido à existência de um contexto de dificuldade financeira da empresa, artigos 10.º, n.º 1 a 3, do Decreto-Lei nº 220/2006, bem como de reestruturação, viabilização, recuperação ou requalificação empresarial, o despedimento será enquadrado como uma situação de desemprego involuntário, pois o trabalhador assinou o acordo devido ao conhecimento de informações que iriam colocar em risco a sua estabilidade financeira e emocional no futuro, devido a factos alheios à execução das suas funções. O trabalhador age de forma cautelosa, com o real receio de não receber a retribuição que lhe é devida num futuro próximo.¹⁰⁷

Relativamente ao regime dos artigos 10º, nº 4 e nº 5, nos mesmos são enquadradas as cessações do contrato de trabalho por acordo fundamentadas em motivos que permitam o recurso ao despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, que no nosso entender, devem ser enquadradas como situações de desemprego involuntário, pois, não dependem da vontade do trabalhador, que apenas é vítima de uma alteração no plano empresarial, não devendo sair prejudicado face a esse mesmo facto. Todavia, o legislador estabelece, para estas circunstâncias, um limite máximo de revogações (dependendo da dimensão da empresa), por triénio, que permitem o acesso ao subsídio de desemprego.

Quanto a esta matéria, importa salientar o disposto no artigo 63º do DL nº 220/2006, que indica que nas situações em que a cessação do contrato de trabalho por acordo teve subjacente a convicção do trabalhador, criada pelo empregador, de que a empresa se encontra numa das situações previstas no n.º 2 do artigo 10.º ou de que se encontram preenchidas as condições previstas no n.º 4 do mesmo artigo e tal não se venha a verificar, o trabalhador mantém o direito às prestações de desemprego, ficando o empregador obrigado perante a segurança social ao pagamento do montante correspondente à totalidade do período de concessão da prestação inicial de desemprego.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Quanto a esta matéria – Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, nº processo 0795/06, de 15/11/2006.

¹⁰⁸ Quanto a esta matéria – Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, nº processo 00526/12.3BECBR, de 04/03/2016.

De acordo com o disposto no artigo 10º-A do Decreto-Lei nº 220/2006, nas situações em que ocorra cessação de contrato de trabalho por acordo que visem o reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas e não determinem a diminuição do nível de emprego, estamos perante desemprego involuntário, sendo que face a esta alínea, estamos de acordo com o pensamento do legislador no sentido em que não devemos prejudicar o trabalhador face à alteração promovida pelo empregador.

Refere o artigo 10º-A, no seu nº 1, que “Para além das situações referidas no artigo anterior, considera-se, ainda, desemprego involuntário, para efeitos da alínea d) do nº1 do artigo 9º, as situações de cessação de contrato de trabalho por acordo que visem o reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas e não determinem a diminuição do nível de emprego”.

Operada, então, uma cessação do contrato de trabalho por acordo ao abrigo do novo artigo 10º-A do Decreto-Lei 220/2006, o empregador terá até ao final do mês seguinte ao da cessação para admitir novo trabalhador. Este novo vínculo laboral deverá observar duas características: a) ser um vínculo por tempo indeterminado; b) ser celebrado a tempo completo. E estas exigências impõem-se, segundo a letra da lei, independentemente do tipo de vínculo que cessou.

Percebemos que não seja admissível cessar um contrato por tempo indeterminado e, em substituição, admitir-se um trabalhador a termo. Ou que a extinção de um contrato celebrado a tempo integral seja sucedida da celebração de um contrato a tempo parcial. No entanto, impor-se uma necessidade de emprego, que por vezes, poderá, não se justificar, como seja obrigar-se a que um empregador admita sem termo ou a tempo completo quando os trabalhadores substituídos se encontravam em regime de termo ou tempo parcial, parece-nos oneroso e injustificável.¹⁰⁹

O segundo pressuposto exigido pela lei para que a revogação por acordo se integre no conceito de desemprego involuntário e, consequentemente, permita o acesso às prestações de desemprego pelo trabalhador, é que a admissão efetuada após a cessação de contrato por mútuo acordo seja para posto de trabalho a que corresponda o exercício de atividade de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação.

¹⁰⁹ Sequeira, A M., *As recentes alterações ao Decreto-Lei 220/2006 - O alargamento do conceito de “desemprego involuntário”*, Revista Questões Laborais, nº 42, Coimbra, 2013, pp. 482-492.

Desde logo, resulta a dúvida se a “substituição” a operar pelo empregador deverá ser, forçosamente, uma substituição direta. Ou seja, exigirá a lei que quer o substituído, sejam trabalhadores cujo posto de trabalho corresponda a atividade de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação ou, pelo contrário, bastará, apenas, que o posto de trabalho a ocupar pelo substituto revista as referidas características?¹¹⁰

Ora, embora da letra da lei pareça poder resultar que apenas a admissão de trabalhador para um posto de trabalho integrado por um conjunto de funções que importem complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação^{111/112} se revela essencial para o preenchimento do pressuposto legal, mas não necessariamente que o posto de trabalho cujo contrato cessa por acordo revista tais características, tal interpretação não se coadunará, cremos, com o espírito que presidiu à consagração desta norma.¹¹³

Parece-nos, assim, que a substituição a operar deverá ser direta, devendo verificar-se, pois, uma conexão entre o contrato de trabalho extinto e o contrato de trabalho a celebrar, sob pena de caso contrário, podermos estar diante de uma mera extinção de posto de trabalho por motivos objetivos.¹¹⁴

¹¹⁰ Sequeira, A. M., *As recentes alterações ao Decreto-Lei 220/2006 - O alargamento do conceito de “desemprego involuntário”*, Revista Questões Laborais, nº 42, Coimbra, 2013, pp. 482-492.

¹¹¹ A respeito dos conceitos de “complexidade técnica”, elevado grau de responsabilidade” e “especial qualificação”, parece-nos relativamente seguro retirar as seguintes conclusões:

- *Cargos que pressupõem uma “complexidade técnica” serão não só aqueles em que se lida com maquinismos ou aparelho complexos, mas também com aqueles que impõem conhecimentos especializados, não obstante a técnica poder reportar-se a uma ciência social; a este propósito, foram já considerados como cargos de complexidade técnica, por exemplo, o de um contabilista numa empresa, o de uma educadora de infância num jardim infantil;*

- *A responsabilidade subjacente a determinados postos de trabalho, para que estes sejam considerados como cargos de elevado grau de responsabilidade, terá de ser bem acima da média normalmente exigida, considerando, ainda, para estes efeitos, as várias circunstâncias inerentes ao cargo;*

- *A especial qualificação está, em regra, relacionada com a formação técnica ou científica do trabalhador que poderá, todavia, não corresponder, necessariamente, ao facto de se ser portador de uma licenciatura.*

Segundo: Sequeira, A. M., *As recentes alterações ao Decreto-Lei 220/2006 - O alargamento do conceito de “desemprego involuntário”*, Revista Questões Laborais, nº 42, Coimbra, 2013, pp. 482-492.

¹¹² Sequeira, A. M., *As recentes alterações ao Decreto-Lei 220/2006 - O alargamento do conceito de “desemprego involuntário”*, Revista Questões Laborais, nº 42, Coimbra, 2013, pp. 482-492.

¹¹³ *Id.*

¹¹⁴ *Id.*

5 Conclusão

Cremos que a temática do acesso às prestações de desemprego é de facto uma temática que carece de análise aprofundada.

Desde logo, dada a sua complexidade, dadas as diferentes vias de cessação de contrato e tendo ainda em conta os casos dúbios de despedimento na sequência de processo disciplinar e subsequente impugnação de despedimento.

Por outro lado, no que concerne apenas ao aspeto material do acesso às referidas prestações, o mesmo apresenta-se também como enorme relevância, dado o peso que tem na vida das pessoas, ora servindo como uma espécie de “paraquedas”, protegendo psicologicamente os trabalhadores, permitindo que os mesmos se possam entregar a um posto de trabalho, sabendo que, caso algo inesperado aconteça com o mesmo, eles estarão salvaguardados durante algum tempo, por via do recurso ao subsídio de desemprego. E, paralelamente e de forma direta, encontram-se também seguros do ponto de vista económico, precisamente pelo mesmo motivo. Caso fiquem desempregados, não precisam de aceitar a primeira proposta que se lhes seja apresentada e que pode ser desvantajosa. Os mesmos podem-se socorrer das prestações de desemprego enquanto procuram reestruturar a sua vida, não precisando de esgotar as suas poupanças ou recorrer de imediato ao crédito ou a amigos ou familiares.

Assim, temos que, de forma indubitável, concluir que o acesso às prestações de desemprego pela Segurança Social cumpre um papel fundamental na proteção dos cidadãos contra os riscos laborais, sendo assim uma forma de auxílio aos trabalhadores que, por uma situação de infortúnio, se encontrem numa situação de desemprego.

Bibliografia

- Amado, J. L. (2014). *Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Almedina, Coimbra.
- Antunes, C. A. L. M. e Guerra, A. F. R. (1984). *Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho*, Almedina, Coimbra.
- Barroso, C. (2004). *Manual Prático de Direito do Trabalho*, Áreas Editora, Lisboa.
- Canotilho, G. e Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I*, 4ª ed., Coimbra Editora, Coimbra.
- Conceição, A. J. B. (2017). *Segurança Social - Manual Prático*, 10ª edição, Almedina, Coimbra.
- Cordeiro, A. M. (1994). *Manual do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra.
- Falcão, D. e Tomás S. T. (2014). *Lições de direito do trabalho a relação individual de trabalho*, Almedina, Coimbra.
- Fernandes, A. M. (2012). *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Almedina, Coimbra.
- Gomes, J. M. V. (2007). *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.
- Gonçalves, F. (2013). *Princípio do não retrocesso social. Despedimento em incumprimento das formalidades legais – Acesso ao subsídio de desemprego*, Revista Questões Laborais, nº 41, Coimbra.
- Gonçalves, L. A. (2013). *A atribuição de prestações sociais de desemprego em caso de alegado despedimento com justa causa*, Revista Questões Laborais, nº 42, Coimbra.

- Gonçalves, L. A. e Lambelho, A. (2017). *Direito do Trabalho: da teoria à prática*, Rei dos Livros, Lisboa.
- Leitão, L. M. T. d. M. (2012). *Direito do Trabalho*, 3ª ed., Almedina, Coimbra.
- Leitão, L. M. T. d. M. (2020). *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra.
- Madelino, F. e Matos, R. d. (2015). *Políticas Ativas de Emprego, Serviços Públicos de Emprego e Tripartismo*, Instituto para as políticas públicas e sociais, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.
- Martinez, P. R. (2001). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume I, Justa Causa de Despedimento*, Almedina, Coimbra.
- Martinez, P. R. (2001). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Volume II*, Almedina, Coimbra.
- Martinez, P. R. (2013). *Direito do Trabalho*, 6ª ed., Almedina, Coimbra.
- Martinez, P. R.; Monteiro, L. M.; Vasconcelos, J.; Brito, P. M. d. B.; Dray, G. M.; Silva, L. G. d. (2020). *Código do Trabalho anotado*, Almedina, Coimbra.
- Martinez, P. R. e Silva, L. G. d. (2020). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume VIII, Almedina, Coimbra.
- Martins, P. F. (2012). *Cessação do contrato de Trabalho*, Principia, Parede.
- Melo, D. E. F. d. (2015). *Direito da segurança social: análise jurídico-económica e comparação de regimes contributivos*, Porto, 2015.
- Mendes, F. R. e Cabral, N. d. C. (2014). *Por onde vai o Estado Social em Portugal*, Vida Econ mica, Porto.

- Monteiro, L. P. (2017). *O Trabalhador e a insolvência da entidade empregadora*, Almedina, Coimbra.
- Neves, I. d. (1996). *Direito da Segurança Social – Princípios Fundamentais numa Análise Prospectiva*, Coimbra Editora, Coimbra.
- Pardal, A. L. e Ramalho M. d. R. P. (2021). *Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho*, Nova Causa, Coimbra.
- Pinto, N. A. (2009). *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra.
- Ramalho, M. d. R. P. (1993). *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, Coimbra.
- Ramalho, M. d. R. P. (2005). *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, Coimbra.
- Ramalho M. d. R. P. (2009). *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 3ª ed., Almedina, Coimbra.
- Ramalho, M. d. R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*, Almedina, Coimbra.
- Ramalho, M. d. R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Jurídicas Laborais*, 4ª ed., Almedina, Coimbra.
- Reis, J.; Amado, J. L.; Fernandes, L.; Redinha, R. (2014). *Para Jorge Leite – Escritos Jurídicos Laborais, vol. I*, Coimbra Editora, Coimbra.
- Sequeira, A. M. (2013). *As recentes alterações ao Decreto-Lei 220/2006 - O alargamento do conceito de “desemprego involuntário”*, Revista Questões Laborais, nº 42, Coimbra.

- Sequeira, A. M. e Ventura, V. H. (2019). *O Impacto da nova redação do artigo 344º, nº 2 do Código do Trabalho, no conceito de “desemprego involuntário” para efeitos de atribuição do subsídio de desemprego*, Revista Questões Laborais, nº55, Coimbra.
- Thorstensen, V. (1998). – *A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais*, Revista Brasileira de Política Internacional, Brasília.
- Vasconcelos, J. (2011). *A revogação do contrato de trabalho*, Almedina, Coimbra.
- Xavier, B. d. G. L. (2000) *O Despedimento Coletivo no dimensionamento da empresa*, Verbo, Lisboa.
- Xavier, B. d. G. L. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa.

Webgrafia

- Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Delegação das Nações Unidas em Genebra (2008). *O Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais*. Disponível em:

http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/ficha_informativa_16_comite_dir_economicos_sociais.pdf

- Assembleia Geral das Nações Unidas (1948). *Declaração Universal dos Direitos do Homem*. Disponível em:

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Declaracao-Universal-dos-Direitos-Humanos.pdf>

- Assembleia Geral das Nações Unidas (1966). *Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais*. Disponível em:

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf

- Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (1952). *Convenção relativa à norma mínima da segurança social*. Disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_102_oit_norma_minima_social.pdf

- Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (1988). *Convenção nº 168, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego*. Disponível em:

<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/conv168.pdf>

- Conferência Internacional do Trabalho (2009). *Pacto Global para o Emprego*. Disponível em

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_710244.pdf

- History of Social Security in Switzerland (2021) *Unemployment*. Disponível em:

<https://www.historyofsocialsecurity.ch/risk-history/unemployment>

- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2021). *História*. Disponível em:

<https://www.iefp.pt/historia>

- Lei nº 1.884 (1935) Especifica as instituições que ficam reconhecidas como sendo de previdência social. Disponível em:

<https://files.dre.pt/1s/1935/03/06100/03850387.pdf>

- Os Governos signatários, membros do Conselho da Europa (1996). *Carta Social Europeia Revista, Série de Tratados Europeus/163*. Disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf

- Parlamento europeu, o Conselho e a Comissão Europeia (2016). *Carta Dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02)*, Jornal Oficial da União Europeia. Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>

- Parlamento europeu, o Conselho e a Comissão Europeia (2016). *Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (versão consolidada)*, Jornal oficial da União Europeia. Disponível em:

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF

- Porto Editora (2021). *Revolução Industrial*. Disponível em:
[https://www.infopedia.pt/\\$revolucao-industrial](https://www.infopedia.pt/$revolucao-industrial)
- Roosevelt, D. F. & Churchill, W. (1941). *A Carta do Atlântico*. Disponível em:
<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-Internacionais-da-Sociedade-das-Nacoes-1919-a-1945/carta-do-atlantico-1941.html>
- Segurança Social (2021). *Subsídio de desemprego*. Disponível em:
<http://www.seg-social.pt/subsidio-de-desemprego>
- Segurança Social (2022). *Objetivos e princípios*. Disponível em:
<https://www.seg-social.pt/objectivos-e-principios>

Jurisprudência

- Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, datado de 09 de outubro de 2015, nº de processo 01027/13.8BEBRG. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/dac2c110cf9a9e5d80257f07003cbfa4?OpenDocument>
- Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, datado de 04 de março de 2016, nº processo 00526/12.3BECBR. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/bd1ce26f829f343d80257f7a0040055d?OpenDocument&Highlight=0,00526%2F12.3BECBR>
- Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, datado de 23 de junho de 2017, nº de processo 00739/15.6BECBR. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/-/3E0126E18236B36C802581AE005D6E9B>
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, datado de 12 de julho de 2018, nº de processo 638/17.7T8PTM.E1. Disponível em:
<https://jurisprudencia.pt/acordao/183555/>
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 29 de fevereiro de 2016, nº de processo 651/15.9T8MTS.P. Disponível em:
<https://dre.pt/dre/detalhe/acordao/651-2016-104289875> ;
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 19 de março de 2018, nº de processo 211/17.0T8PNF.P1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2f1bd21a03c54d5e80258279004b81c4?OpenDocument>
- Acórdão da Relação de Lisboa, datado de 17 de junho de 1993 in CJ CVIII, Tomo III, p. 197.

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 30 de abril de 2014, nº de processo 2016/09.2TTPRT.P1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/45dc6c2bb425b67180257ccc0030e698?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 08 de março de 2018, nº de processo 1240/15.3T8GRD.C1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/aebe0d95a99779be8025824a005939b6?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 31 de outubro de 2018, nº de processo 16066/16.9T8PRT.P1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5a14e76f120fc76b8025833c0035dad9?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 11 de setembro de 2019, nº de processo 8249/16.8T8PRT.P1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11a78d9841716d4180258473003b8fe7?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 20 de maio de 2020, nº de processo 1035/17.0T8VFR.P1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fa9fe8e52e51ccd38025862a0055d5d2?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 03 de março de 2021, nº de processo 514/19.9T8BRR.L1.S1, nº de processo 514/19.9T8BRR.L1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0c39d712d126680b8025868d003de4ae?OpenDocument>

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 14 de abril de 2021, nº de processo 2123/17.8T8LRA.C1.S2. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3d4bf5bdfb9d7d49802586b7003a0693?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 16 de dezembro de 2021, nº de processo 3195/19.6T8VNF.G1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c21c2ce2dcf403a2802587b20033db38?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 30 de março de 2022, nº de processo 764/20.5T8VNG.P1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/dc4e907c580f928a80258816003d4992?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 21 de abril de 2022, nº de processo 11599/18.5T8LSB.L1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/80c4546d93a0d81c8025883000375595?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 21 de abril de 2022, nº de processo 340/19.5T8GRD-A.C1.S1. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ac72b60f805d9cf680258830003731b3?OpenDocument>
- Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, datado de 15 de novembro de 2006, nº de processo 0795/06. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/1846a7c6530e8d808025723300394034?OpenDocument&Highlight=0,0795%2F06>

- Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, datado de 14 de setembro de 2017, nº de processo 0875/13. Disponível em:
http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/3369051ada84f1e2802581a00056d9ad?OpenDocument&ExpandSection=1&Highlight=0,0875%2F17,0875%2F17#_Section1